

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

(...) la empleadora accionada no demostró que la suspensión del contrato de trabajo se sustentara efectivamente en el artículo 51.1 del Código Sustantivo del Trabajo.

ACCION DE TUTELA Y REQUISITO DE SUBSIDIARIEDAD-Flexibilidad en caso de sujetos de especial protección constitucional

ACCION DE TUTELA PARA RECLAMAR DERECHOS INCIERTOS Y DISCUTIBLES-Improcedencia

ACCION DE TUTELA EN MATERIA DE DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Improcedencia de reintegro por existir otro medio de defensa judicial y no acreditar perjuicio irremediable

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ENTORNO LABORAL-Prohibición de discriminación

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD O EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA-Protección constitucional especial

PRESUNCION DE DISCRIMINACION-Cuando el empleador, conociendo la situación, retira del

servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada

SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO-Efectos jurídicos

SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO-Causales taxativas

SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO Y FUERZA MAYOR-Responsabilidad del empleador

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

(...) la protección especial de los trabajadores en condición de especial vulnerabilidad obligan al empleador a lo siguiente: i. Demostrar que el hecho constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito sea la causa efectiva de la suspensión (...); ii. ejercer la facultad de suspensión de tal forma que no sea abusiva (...); iii. asegurar el cumplimiento de los aportes a la seguridad social del trabajador y iv. reintegrarlo una vez han cesado las causas que ocasionaron la suspensión del contrato.

ESTADO DE EMERGENCIA ECONÓMICA, SOCIAL Y ECOLÓGICA DERIVADO DE LA PANDEMIA POR COVID 19-Superación de la pandemia y su impacto en la terminación, suspensión y modificación del contrato de trabajo

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

(...) a la empresa le ha sido imposible desarrollar su objeto social con normalidad y recuperarse de las consecuencias económicas que generó la propagación del virus... mantener la suspensión de los contratos de trabajo de los accionantes se fundamenta en la crisis financiera que aún existe..., la empresa no tiene perspectivas de reactivación económica en el corto o mediano plazo.

Referencia: Expedientes T-8.154.112, T-8.232.736 y T-8.202.821 (AC).

Acciones de tutela instauradas por la señora Adriana Serrano Espinel contra Compass Group Services Colombia S.A. y Mauricio Villa Villada, Jonathan Alexander Caicedo y otros contra COLTEJER S.A.

Procedencia: (i) Juzgado Once Civil del Circuito de Bucaramanga; (ii) Juzgado Primero Civil del Circuito de Rionegro y, (iii) Juzgado Segundo Civil del Circuito de Rionegro.

Asunto: Suspensión del contrato de trabajo con ocasión de la crisis económica por la pandemia del COVID-19. Improcedencia de la acción de tutela para el pago de acreencias laborales. Procedibilidad del amparo para la protección de los derechos al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada.

Magistrada Sustanciadora:

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

Bogotá, D.C., siete (7) de diciembre de dos mil veintiuno (2021).

La Sala Sexta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por el Magistrado José Fernando Reyes Cuartas y por las Magistradas Cristina Pardo Schlesinger y Gloria Stella Ortiz Delgado, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el expediente T-8.154.112 es objeto de revisión el fallo de segunda instancia del 30 de noviembre de 2020 proferido por el Juzgado Once Civil del Circuito de Bucaramanga, que confirmó la decisión del 20 de octubre de 2020 emitida por el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bucaramanga. Aquellas providencias declararon la improcedencia de la acción de tutela interpuesta por la señora Adriana Serrano Espinel contra Compass Group Services Colombia S.A. Lo anterior, por incumplir el requisito de subsidiariedad. Este asunto llegó a la Corte Constitucional en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, por remisión que efectuó el Juzgado Once Civil del Circuito de Bucaramanga¹. El 31 de mayo de 2021, la Sala de Selección de Tutelas Número Cinco escogió el presente caso para su revisión.

Igualmente, en el expediente T-8.232.736 es objeto de revisión la sentencia del 8 de abril de 2021 proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Rionegro, que confirmó la decisión de primera instancia del 17 de febrero de 2021 adoptada por el Juzgado Segundo Civil

Municipal de la misma ciudad. Esta última declaró la improcedencia de la tutela promovida por el señor Mauricio Villa Villada contra COLTEJER S.A, al incumplir el requisito de subsidiariedad. El asunto fue remitido a la Corte el 4 de mayo de 2021, conforme al artículo 32 del Decreto 2591 de 1991. La Sala de Selección de Tutelas Número Siete escogió este segundo asunto para su revisión el 19 de julio de 2021.

Finalmente, en el expediente T-8.202.821, la Sala también revisa la sentencia del 9 de abril de 2021 emitida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Rionegro, que confirmó la providencia del 3 de marzo de 2021 proferida por el Juzgado Primero Civil Municipal de la misma ciudad. Esa decisión declaró la improcedencia del recurso de amparo formulado por un grupo de trabajadores en contra de COLTEJER S.A, al incumplir el requisito de subsidiariedad. Conforme al artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, el ad quem remitió el expediente el 16 de abril de 2021. La Sala de Selección Número Ocho seleccionó este último asunto para su revisión el 30 de agosto de 2021.

I. ANTECEDENTES

Expediente T-8.154.112

A. Hechos y pretensiones

1. La accionante tiene antecedentes de cáncer de cuello uterino “manejado con histerectomía Abdominal total + salpingo ooforectomía izquierda realizada por ginecología en el 2012, sin tratamiento Adyuvante”⁴. Además, tiene diagnóstico de carcinoma lobulillar de mama derecha, “asociado a carcinoma lobulillar insitu EIIIA (CT3N1M0)”⁵. Respecto de esta última enfermedad, recibió tratamiento con quimioterapias desde mayo de 2019 hasta enero

de 2020. También, fue sometida a una cuadrantectomía con vaciamiento ganglionar en febrero de 2020. Finalmente, recibió tratamiento de 15 sesiones de radioterapia, las cuales terminó el 15 de julio del mismo año. Actualmente se encuentra en control por oncología y otras especialidades médicas⁶.

1. La demandante se vinculó desde el 1º de septiembre de 2017 a la empresa Compass Group Services Colombia S.A (en adelante, “Compass Group”), mediante contrato de trabajo⁷ y prestaba servicios de aseo en “almacenes ÉXITO La Rosita, de la ciudad de Bucaramanga, Santander”⁸.

1. La tutelante estuvo incapacitada entre mayo de 2019 y el 22 de julio de 2020 de manera ininterrumpida, debido a sus enfermedades. Al regresar a sus labores, se le ordenó tomar unos días con su familia y disfrutar de vacaciones⁹.

1. El 21 de septiembre de 2020, la demandante envió un correo electrónico a Compass Group, mediante el cual solicitó instrucciones para el regreso a su lugar de trabajo¹⁰.

1. Al día siguiente, la empresa le comunicó formalmente que suspendería su contrato laboral. Por tal razón, le solicitó firmar y devolver un documento al respecto¹¹. A pesar de que la tutelante indicó que no estaba de acuerdo con la decisión de la compañía, pues su trabajo era su único ingreso y debía responder por sus dos hijos¹², Compass Group respondió que la suspensión del contrato obedecía a la situación imprevisible e irresistible de fuerza mayor y caso fortuito que aquejaba a la generalidad de las empresas. Además, afirmó que las personas con enfermedades inmunológicas como la accionante, eran más susceptibles de sufrir consecuencias de gravedad en caso de contraer COVID-19. Finalmente, indicó que la medida de suspensión del contrato se aplicó sólo después de haber agotado otras alternativas jurídicas, como lo fue un período de vacaciones entre el 28 de julio y el 20 de septiembre de 2020, y tres días de la familia¹³.

1. A raíz de estos hechos, la demandante interpuso acción de tutela en contra de Compass Group. Lo anterior, por la presunta violación de sus derechos a “la dignidad humana, a la vida, al mínimo vital, a la igualdad, al trabajo y a la seguridad social”¹⁴. En esencia, la accionante argumenta que goza del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el cual tiene estrecha relación con los artículos 13, 47, 53 y 54 de la Constitución¹⁵.

A nivel internacional, la tutelante indica que, las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad¹⁶ y la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad¹⁷, disponen medidas para eliminar la discriminación contra las personas en situación de discapacidad. Además, el artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas “adoptó una postura garante, cuyo contenido, impone la obligación al Estado colombiano a “reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás (...) incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo (...)”¹⁸.

Respecto de la jurisprudencia constitucional sobre la materia, la solicitante cita las Sentencias C-531 de 2000¹⁹, T-025 de 2011²⁰ y T-317 de 2017²¹ para argumentar que las personas en condición de debilidad manifiesta por motivo de enfermedad gozan del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo expuesto implica que no pueden ser desvinculadas de su empleo sin autorización previa del Ministerio del Trabajo. En este sentido, la accionante señala que al empleador le asiste el deber de reubicar al trabajador “en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional”²². En caso de no hacerlo y despedir al trabajador sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo, según la tutelante, la acción es procedente para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada y, por ende, para que el empleador le pague al trabajador una indemnización equivalente a 180 días de salario. Lo anterior, sin perjuicio de las otras prestaciones que establezca la legislación en materia laboral²³.

De lo anterior, la accionante concluye que, en caso de que el empleador despida al trabajador en condición de debilidad manifiesta debido a una enfermedad, “el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.) y iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”²⁴.

1. Por consiguiente, solicitó al juez de tutela ordenar a Compass Group lo siguiente: i) “dejar sin efecto la decisión de suspender mi contrato laboral y en consecuencia me reintegre de manera efectiva al trabajo que venía desempeñando o un cargo que pueda desempeñar, de igual o mayor jerarquía, de acuerdo a mi estado de salud, lo anterior en razón a la estabilidad laboral reforzada en la que estoy inmersa”²⁵; ii) garantizar su derecho a la estabilidad laboral reforzada, dado que es una persona en debilidad manifiesta. En consecuencia, que reconozca y pague la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y, iii) aplicar las medidas de protección del empleo establecidas en la circular No. 021 de 2020 del Ministerio del Trabajo²⁶.

A. Actuación procesal y contestación de las entidades accionadas

Mediante Auto del 6 de octubre de 2020²⁷, el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bucaramanga admitió la acción de tutela. También, vinculó de oficio a la empresa Almacenes Éxito y al Ministerio del Trabajo –Dirección Territorial Santander, en vista de que podrían resultar afectados con la decisión. Finalmente, corrió traslado del recurso a la accionada y a las entidades vinculadas, con el fin de que se pronunciaran sobre los hechos y pretensiones de la accionante.

Respuesta de Compass Group

Mediante escrito del 8 de octubre de 2020, la representante legal de Compass Group solicitó declarar improcedente la acción de tutela de la referencia. Argumentó que “no puede permitirse que la acción de tutela se convierta en un mecanismo para evitar acudir a la jurisdicción competente para resolver sobre los asuntos que le son propios, que en el presente asunto, lo es, la jurisdicción ordinaria laboral, por tratarse de reclamaciones estrictamente de carácter económico”²⁸. Además, expuso que en el presente caso no se configuraba un perjuicio irremediable, pues la accionante no demostró encontrarse “ante una circunstancia que coliga (sic) un eventual perjuicio inminente, esto, más si se tiene en cuenta que, es en dicha parte en quien reside la carga de la prueba”²⁹.

Adicionalmente, manifestó que es cierto que la empresa le concedió a la accionante vacaciones y días de la familia a su favor, como una medida urgente e inminente para afrontar la crisis económica, social, ecológica y de salubridad pública causada por la propagación del COVID-19. Por lo tanto, “de ningún manera es dable que se le endilgue a mi representada una conducta reprochable, como quizás lo pretende hacer ver la accionante”³⁰. Seguidamente, resaltó el carácter reservado de la historia clínica de la tutelante, la cual es desconocida por Compass Group³¹.

Por otro lado, señaló que el Ministerio de Salud y Protección Social, en el artículo 4.3.1. de la Resolución No. 521 de 2020, estableció que las personas con morbilidades preexistentes se encuentran en aquel grupo de la población que representa un riesgo medio o alto durante la emergencia sanitaria por el COVID-19, Por lo anterior, en el caso de personas con cáncer, la medida de aislamiento y restricción a la movilidad debe ser más intensa³². A raíz de esta situación, indicó que no le ha sido posible ingresar a la accionante a las instalaciones de los almacenes Éxito, por lo tanto, existen circunstancias de hecho y de derecho que impiden la ejecución en debida forma del contrato de trabajo³³.

Finalmente, advirtió que suspender un contrato de trabajo no exige solicitar autorización al Ministerio del Trabajo porque, la Circular No.022 de 2020 de esa entidad, aclaró que la decisión sobre configuración o no de una fuerza mayor le corresponde de manera funcional a un juez laboral, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración³⁴.

Respuesta de Almacenes Éxito S.A.

Mediante escrito presentado el 8 de octubre de 2020, la representante legal de Almacenes Éxito aclaró que Compass Group presta sus servicios como contratista. En ese sentido, precisó que con esa empresa “sostienen relaciones de tipo exclusivamente comercial y en virtud también de la autonomía que le es propia, selecciona la entidad encargada de atender los riesgos derivados de eventuales accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales que puedan sobrevenir a sus empleados, a la ARL que libremente en su condición de empleador seleccione”³⁵. Así las cosas, advirtió que la accionante no es empleada de Almacenes Éxito ni existe relación alguna entre ellos. Por lo tanto, su representada no tiene obligaciones frente a la tutelante³⁶. En consecuencia, Almacenes Éxito solicitó su desvinculación del proceso³⁷.

Respuesta del Ministerio del Trabajo

Mediante oficio remitido el 9 de octubre de 2020, el Ministerio del Trabajo afirmó que no le está permitido declarar derechos individuales ni definir controversias, comoquiera que es una competencia atribuida a los jueces de la República. De esta manera, manifestó que se podría desarrollar una audiencia de conciliación cuando se reinicien las actividades y adelantarse una investigación administrativa, sin que esto implique la invasión del campo de competencias de la jurisdicción correspondiente³⁸.

No obstante, en lo que concierne a la suspensión del contrato con posterioridad al 17 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió las Circulares 021 y 022 de 2020 y la Resolución No.803 de 2020 que contempla medidas de protección al empleo, con ocasión de la fase de contención del COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria en el país. La Circular 021 de 2020 contiene las medidas de trabajo en casa, teletrabajo, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, permisos remunerados y salario sin prestación del servicio. Por su parte, la Circular 022 de 2020 advierte que el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad del desempeño de las mismas a través de las alternativas planteadas en la Circular 021 de 2020. Finalmente, la Resolución No.803 de 2020 establece que el Ministerio del Trabajo hará uso del poder preferente para evaluar las solicitudes de despidos colectivos, suspensión temporal de actividades y suspensión de contratos³⁹.

Por lo anterior, aclaró que no se ha dado vía libre para que los empleadores suspendan contratos o efectúen despidos colectivos. En ese sentido, al Ministerio no le corresponde determinar la existencia de una situación de fuerza mayor, sino al juez del trabajo⁴⁰.

En suma, la entidad concluyó que el juez de tutela debe analizar las pruebas aportadas por las partes, el estado actual de la peticionaria y el actuar de la empresa accionada. Lo anterior, porque “la trabajadora está posiblemente desprotegida en sus necesidades particulares, teniendo en cuenta que requiere de ingresos económicos para su propio sostenimiento y el de su núcleo familiar”⁴¹. Igualmente, solicitó su desvinculación del proceso de tutela⁴².

A. Decisiones de instancia

Sentencia de primera instancia

El 20 de octubre de 2020, el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bucaramanga declaró improcedente la acción de tutela⁴³. Lo anterior, con base en que la peticionaria contaba con otros medios de defensa judiciales para lograr la protección de sus derechos. Particularmente, señaló que la controversia era de origen laboral y la accionante no demostró la existencia de un perjuicio irremediable que hiciera urgente un pronunciamiento en sede de tutela⁴⁴. Adicionalmente, aclaró que no era procedente impartir órdenes con base en la Circular 021 de 2020, porque: i) el empleador agotó los mecanismos que tenía a su alcance; ii) la licencia remunerada sólo se otorga ante una grave calamidad doméstica, desempeño de comisiones sindicales y entierro de compañeros; fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o pariente hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. Finalmente, iii) el salario sin prestación del servicio depende de la generosidad o culpa del empleador, ninguna de las cuales concurría en el caso⁴⁵.

Impugnación

El 23 de octubre de 2020, la demandante impugnó la decisión. Alegó que la suspensión del trabajo obedecía al capricho de Compass Group pues, a pesar de sus patologías, siempre ha trabajado, salvo incapacidades esporádicas y la empresa accionada tiene la posibilidad de reubicarla⁴⁶. Así, señaló que no es suficiente que se le paguen las cotizaciones a salud y pensión, ya que no tiene lo mínimo para su subsistencia⁴⁷. Por lo tanto, solicitó revocar el fallo de tutela de primera instancia⁴⁸.

Sentencia de segunda instancia

Mediante sentencia del 30 de noviembre de 2020, el Juzgado Once Civil del Circuito de Bucaramanga confirmó el fallo de primera instancia. Afirmó que la accionante no goza del

derecho a la estabilidad laboral reforzada, porque únicamente están cobijadas por ella, “las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica que le[s] impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca”⁴⁹. En el presente caso, la tutelante no es una trabajadora aforada, no presenta limitaciones físicas, entendidas como las discapacidades moderadas, severas o profundas⁵⁰, ni tiene una enfermedad física que le impida o dificulte sustancialmente el desarrollo de sus labores. Por el contrario, la imposibilidad de ejecutar el contrato se debe a la propagación del COVID-19⁵¹.

Por otra parte, recordó que la figura de suspensión del contrato se encuentra prevista en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo y solamente el juez laboral puede establecer si en las condiciones en que se produjo la situación, se atenta o no contra los derechos de la trabajadora. Así las cosas, recordó que la acción de tutela no es el instrumento idóneo para dirimir controversias de índole laboral⁵².

Expediente T-8.232.736

A. Hechos y pretensiones

1. El accionante trabajó en COLTEJER S.A. (en adelante, COLTEJER) entre el 1° de diciembre de 2003 y junio de 2008 como mecánico de mantenimiento. Luego, desde el 13 de agosto de 2008, ha trabajado en la misma empresa como técnico especializado⁵⁴.

1. El 18 de marzo de 2020, la empresa le ordenó verbalmente que se aislara de manera preventiva en su domicilio y le comunicó que pagaría su salario. Lo anterior, conforme a lo

establecido en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo⁵⁵. En efecto, entre marzo y mayo de 2020, el actor devengó su salario mensual equivalente a \$1.667.719. También le fueron pagados periodos de vacaciones y un día de la familia⁵⁶.

1. El 5 de mayo de 2020, la empresa le comunicó la suspensión del contrato de trabajo al peticionario, debido “a la afectación de la cadena comercial [ocasionada por la propagación del virus COVID-19], situación que es irresistible e imprevista”⁵⁷. Asimismo, informó que, durante el periodo de suspensión, la empresa le entregaría un auxilio económico no constitutivo de salario equivalente al 50% de su ingreso ordinario⁵⁸.

1. El 8 de enero de 2021, COLTEJER remitió una nueva comunicación al actor. Aquella informaba que, al subsistir las causas por las cuales aún no habían reiniciado operaciones en determinadas áreas de la empresa, su contrato de trabajo continuaría suspendido. Además, indicó que por la situación económica que atravesaba la compañía, ya no entregaría auxilio económico equivalente al 50% del salario⁵⁹.

1. Por lo anterior, el señor Mauricio Villa Villada interpuso acción de tutela por la presunta vulneración de sus derechos al trabajo, a la igualdad, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la vida en condiciones dignas. En concreto, considera que la suspensión de su contrato de trabajo no se debió a una situación de fuerza mayor y caso fortuito. Por el contrario, estima que al decretar el aislamiento preventivo obligatorio, el Gobierno contempló ciertas excepciones, dentro de las cuales estuvo la circulación de “las personas que desarrollan actividades necesarias para operar y realizar mantenimientos indispensables de la empresa, plantas industriales que por la naturaleza de su proceso productivo requieran mantener su operación ininterrumpidamente”⁶⁰. Además, desde el Decreto 593 del 24 de abril de 2020, el Gobierno autorizó la reactivación económica de “la cadena de producción, abastecimiento, almacenamiento, reparación, mantenimiento, transporte, comercialización y distribución de las manufacturas de productos textiles, de cueros, prendas de vestir (...)”⁶¹.

Bajo tal entendido, argumenta que COLTEJER no está imposibilitada para reintegrarlo, pues desde abril de 2020 tiene permitido reiniciar actividades. A su juicio, “la suspensión de la actividad económica que supuestamente aduce la empresa no es más que un aprovechamiento excesivo de las facultades que en virtud de esta contingencia le ha dado el Gobierno Nacional para tomar medidas de desmejoramiento con los trabajadores que en tiempo ordinario nunca ha podido realizar”⁶². Con base en lo expuesto, solicita al juez de tutela: i) dejar sin efectos la suspensión de su contrato laboral; ii) ordenar a COLTEJER reintegrarlo en su puesto de trabajo, en las mismas condiciones laborales; y iii) en caso de concederle el amparo de sus derechos de forma transitoria, que este lo proteja hasta tanto la jurisdicción ordinaria laboral decida sobre la validez o no de la fuerza mayor que justificó la suspensión de su contrato de trabajo⁶³.

A. Actuación procesal y contestación de las entidades accionadas

El 8 de febrero de 2021, el Juzgado Segundo Civil Municipal de Rionegro admitió la solicitud de amparo⁶⁴. En esa providencia: (i) vinculó a EPS SURA, a la ARL SURA y a Sintracontexa; y (ii) ordenó oficiar al Ministerio del Trabajo para que indicara si la empresa COLTEJER informó sobre la suspensión del contrato del accionante⁶⁵.

Respuesta de COLTEJER

La empresa accionada solicitó declarar improcedente la acción de tutela. A su juicio, lo que debate el accionante es la interpretación y la aplicación de una norma sustantiva laboral. Por lo tanto, aquella pretensión debe ventilarse ante la jurisdicción ordinaria⁶⁶.

Sobre el caso concreto, la empresa indicó que suspendió el contrato de trabajo del accionante en virtud del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo. Esa norma otorga la mencionada facultad cuando acaece una situación de fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida la ejecución del contrato. Este hecho se presentó con la propagación del COVID-19 y, en ese contexto, el Gobierno Nacional ordenó un aislamiento preventivo obligatorio que hizo imposible que el peticionario prestara sus servicios⁶⁷. Por lo tanto, no le vulneró el derecho al trabajo porque dicha garantía no supone una estabilidad laboral absoluta⁶⁸.

Tampoco vulneró su derecho al mínimo vital, en cuanto “(...) el tutelante recibe en la vigencia del contrato el salario, no se descuenta el tiempo para liquidar auxilio de cesantía, [y] la prima legal de servicio se le paga al causarse en cada semestre”⁶⁹.

Sobre la presunta violación al derecho a la dignidad humana, sostuvo que ha cumplido con todas sus obligaciones como empleador, por lo que tampoco lesionó dicha garantía⁷⁰. Finalmente, argumentó que pagaba los aportes a la seguridad social del actor que le corresponden, por lo que tampoco violaba su “discutible” derecho a la estabilidad laboral reforzada⁷¹.

Respuesta de la ARL SURA

El 12 de febrero de 2021, la ARL SURA informó que desde que el actor sufrió un accidente de trabajo, la entidad le ha brindado todas las prestaciones que ha requerido y que le han prescrito los profesionales tratantes. Asimismo, señaló que, a raíz de la pérdida de capacidad laboral que sufrió el accionante, remitió recomendaciones laborales de carácter definitivo al empleador⁷². Por otro lado, afirmó que no tenía legitimación en la causa por pasiva. En tal sentido, solicitó ser desvinculada del proceso de tutela⁷³.

Respuesta de la EPS SURA

El 12 de febrero de 2021, la EPS SURA informó que el tutelante está afiliado al Plan de Beneficios en Salud de esa entidad en calidad de cotizante por parte de COLTEJER y cuenta con cobertura integral. También manifestó que, al buscar en su sistema de información, encontró que el peticionario no tenía alguna remisión por parte de un médico adscrito a su red de profesionales o prestadores de salud. Por lo anterior, solicitó ser desvinculada del proceso de tutela, al no haber vulnerado derecho alguno del actor y, por ende, no tener legitimación por pasiva⁷⁴.

A. Decisiones de instancia

Sentencia de primera instancia

El 17 de febrero de 2021, el Juzgado Segundo Civil Municipal de Rionegro declaró improcedente la acción de tutela⁷⁵. Aquel despacho observó que, en efecto, había ocurrido una situación de fuerza mayor que obligó a COLTEJER a disminuir o cerrar sus actividades comerciales. En consecuencia, recordó que en estas circunstancias “no puede ordenarse la reanudación del contrato laboral del accionante, pues esta es una alternativa del contrato de trabajo mismo, derivada de la legislación laboral (...) encaminada a evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia”⁷⁶.

Impugnación

El 22 de febrero de 2021, el accionante impugnó el fallo de primera instancia. A su juicio, no existe ninguna situación de fuerza mayor que le impida a COLTEJER reiniciar sus actividades y reintegrarlo a sus labores. Lo anterior, en la medida en que, desde el Decreto 593 del 24 de abril de 2020, el Gobierno Nacional permitió que el sector manufacturero retornara a sus actividades⁷⁷.

Además, afirmó que todos sus compañeros del área de mantenimiento han vuelto a su trabajo, excepto aquéllos que tienen restricciones laborales como él. De lo expuesto, dedujo que COLTEJER lo discrimina por su estado de salud y, en consecuencia, vulnera sus derechos al trabajo y al mínimo vital⁷⁸. Sobre su situación económica, informó que no cuenta con sus cesantías porque no fueron depositadas por la empresa⁷⁹ y no tiene cómo pagar las cuotas de un préstamo que adquirió con el Banco Davivienda⁸⁰.

En consecuencia, solicitó reevaluar la decisión adoptada en primera instancia, pues su “situación reúne los requisitos constitucionales para la emisión de una protección laboral”⁸¹.

Sentencia de segunda instancia

Adicionalmente, señaló que el mecanismo judicial ordinario con el que cuenta el accionante es idóneo y eficaz. Lo anterior, en el sentido de que, a pesar de las dificultades que sufre el tutelante, la empresa ha realizado los aportes a seguridad social, por lo que el peticionario goza de los servicios de salud básicos⁸³. Por ende, concluyó que la acción de tutela es improcedente.

Expediente T-8.202.821

A. Hechos y pretensiones

1. El señor Jonathan Alexander Caicedo Arias y otras ciento dos personas⁸⁴ manifestaron trabajar en COLTEJER desde hace algunos años. El trabajador más antiguo se vinculó a la empresa en 1987⁸⁵ mientras que el más reciente⁸⁶ entró en 2018⁸⁷. El rango de sus sueldos oscila entre \$836.068 y \$1.670.000 pesos colombianos⁸⁸.

1. Indicaron que, de manera progresiva, en marzo, mayo, junio y agosto de 2020, COLTEJER suspendió sus contratos de trabajo⁸⁹. Adicionalmente, la empresa señaló que les reconocería un auxilio económico de un 50% sobre la asignación básica que devengaban⁹⁰. A partir del 1° de enero de 2021, dejó de pagar el auxilio económico⁹¹.

1. El 8 de enero de 2021, COLTEJER informó a sus trabajadores que subsistían las causas por las cuales la empresa aún no había reiniciado actividades en determinadas áreas. Por esa razón, no entregaría el auxilio económico correspondiente al 50% de su salario⁹².

1. A raíz de estos hechos, los peticionarios interpusieron acción de tutela por la presunta vulneración de sus derechos a la igualdad, al trabajo, al mínimo vital, “a la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales”⁹³ y al debido proceso. Aducen que son personas de escasos recursos que derivaban su sustento de los ingresos que recibían como trabajadores de COLTEJER⁹⁴. No obstante, aseguran que la empresa vulnera su derecho al mínimo vital, pues adeuda sus salarios en un 50% desde la suspensión de sus contratos de trabajo y el 100% desde el 1° de enero de 2021⁹⁵.

Por otra parte, señalan que la empresa vulnera su derecho al trabajo porque suspendió sus contratos sin consultar con ellos y sin haber solicitado autorización ante el Ministerio del Trabajo. A este respecto, explican que, si bien son conscientes de la situación mundial actual, “no se debe permitir que la misma sea una licencia para que las empresas, como en el presente caso, de manera ilegal e inconsulta lo utilice para atentar contra nuestros derechos fundamentales”⁹⁶. En particular, afirman que el Decreto 593 de 2020 permitió el inicio o la reapertura de las empresas cuyas actividades se relacionan con el sector manufacturero. Sin embargo, indican que COLTEJER “empezó a operar sus plantas, pero lo hizo selectivamente, y a su vez se aprovechó de la situación para desmontar maquinaria y trasladó parte de la operación al Municipio de Rionegro; además de aprovecharse también de vender activos”⁹⁷. Con estas actuaciones, dicen que la empresa se ha “(...) encaminado a dejar de producir en algunos sectores y desampararnos a los trabajadores”⁹⁸.

A. Actuación procesal y contestación de las entidades accionadas

El 19 de febrero de 2021, el Juzgado Primero Civil Municipal de Rionegro admitió la solicitud de amparo, notificó a las partes y concedió a la empresa accionada dos días para que ejerciera sus derechos de defensa y contradicción⁹⁹.

Respuesta de COLTEJER

La empresa accionada contestó que los peticionarios no presentan un escrito en el que buscan la protección urgente de derechos fundamentales. Por el contrario, el texto es “propio de un proceso laboral declarativo y de condena (...) todo alejado de esa sencillez y objetivo de la petición de tutela”¹⁰⁰. Por esa razón, concluyó que el juez laboral era el competente para resolver la controversia¹⁰¹.

Además, señaló que la propagación del COVID-19 y la consecuente declaratoria de una emergencia económica, social y ecológica era un hecho imprevisto, irresistible y ajeno al empleador. Por esa razón, el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo faculta al empleador para suspender los contratos de trabajo de sus empleados sin autorización del Ministerio del Trabajo. En relación con los trabajadores, afirmó que 13 de ellos¹⁰² ya no estaban vinculados a la empresa¹⁰³. Adicionalmente, los señores Bernardo de Jesús Silva Rincón, Luis Fernando Aristizábal Ocampo, Alejandro Arango Amariles, María Aracely Puerta Amaya y Flavio Cardona Cardona habían presentado una acción de tutela previa con los mismos hechos y pretensiones¹⁰⁴. Seguidamente, aclaró que el auxilio económico que otorgó hasta el 1° de enero de 2021 no constituía un derecho adquirido inmutable e inmodificable¹⁰⁵. Por último, argumentó por qué no había vulnerado ninguna de las garantías de los tutelantes. En concreto, adujo que el derecho al trabajo no supone una estabilidad absoluta con un determinado empleador. Tampoco vulneró su derecho al debido proceso, pues aplicó debidamente el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, al suspender los contratos de trabajo sin autorización del Ministerio del Trabajo. Finalmente, afirmó que pagaba los aportes a la seguridad social en salud y pensión de los trabajadores cuyos contratos estaban suspendidos¹⁰⁶. Por lo anterior, solicitó declarar improcedente la acción de tutela¹⁰⁷.

A. Decisiones de instancia

Sentencia de primera instancia

El 3 de marzo de 2021, el Juzgado Primero Civil Municipal de Rionegro declaró improcedente la acción de tutela. En primer lugar, advirtió que dos accionantes ya habían interpuesto acciones de tutela con anterioridad. Por lo tanto, no se pronunció respecto de sus pretensiones¹⁰⁸. Luego, recordó que la suspensión del contrato de trabajo implica

mantenerlo vigente. Además, el trabajador queda eximido de prestar sus servicios personales y el empleador de pagar el salario, pero subsiste la obligación de cotizar al sistema de seguridad social en salud y pensión. Una vez superadas las causas que generaron la suspensión, el empleador debe avisar al trabajador la reanudación de sus labores¹⁰⁹. Bajo ese entendido, el juez no observó que se consumaran situaciones que materializaran un perjuicio irremediable para los trabajadores. Esto, en la medida en que la intención del empleador no se orientaba a terminar las relaciones laborales. Aunado a lo anterior, si bien los peticionarios alegaron la vulneración de su derecho al mínimo vital, no especificaron cuáles eran las necesidades básicas insatisfechas que conllevaban el inminente riesgo de sufrir un perjuicio irremediable¹¹⁰. En consecuencia, concluyó que el recurso de amparo no cumplía con el requisito de subsidiariedad¹¹¹.

Impugnación

Los accionantes impugnaron el fallo de primera instancia porque, a su juicio, la suspensión de sus contratos de trabajo lesiona su derecho al mínimo vital. Manifestaron que la Corte ha establecido que el derecho de los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial está íntimamente ligado a la dignidad humana, ampara a la familia como institución básica de la sociedad y satisface el derecho fundamental a la subsistencia. En tal perspectiva, expresaron que el salario debe permitir la realización de los valores y los propósitos de vida¹¹². Por esa razón, adujeron que esta Corporación ha determinado que “el no pago del salario de manera oportuna y completa, vulnera de manera directa el mínimo vital del trabajador y de su familia y por consiguiente, le causa un perjuicio irremediable”¹¹³.

Por último, insistieron que, desde abril de 2020, COLTEJER tiene permitido reiniciar sus actividades económicas. Por lo tanto, la suspensión de sus contratos no obedece a un hecho de fuerza mayor o caso fortuito. De hecho, recordaron que el Ministerio del Trabajo expidió la

Circular No. 021 de 2020. En ella recomendó adoptar varias políticas de trabajo, “con el fin de proteger el empleo y la actividad productiva”. Por ejemplo, el trabajo en casa, los permisos, las jornadas flexibles y el teletrabajo. Para los peticionarios, la empresa está entonces obligada a adoptar las medidas necesarias para reintegrarlos y pagar de nuevo sus salarios¹¹⁶.

Sentencia de segunda instancia

Mediante providencia del 9 de abril de 2021, el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Rionegro confirmó la sentencia de tutela de primera instancia. Manifestó que el juez laboral es quien debe resolver las pretensiones de los peticionarios. Lo anterior, porque no evidenció que las actuaciones de COLTEJER fueran abiertamente arbitrarias. Tampoco encontró que estuviese demostrada la potencial ocurrencia de un perjuicio irremediable. Esto, en la medida en que los demandantes seguían vinculados a la empresa y estaban afiliados al sistema de seguridad social en salud¹¹⁷. En consecuencia, resolvió declarar la improcedencia de la acción de tutela por no cumplir con el requisito de subsidiariedad¹¹⁸.

I. ACTUACIONES LLEVADAS A CABO POR LA CORTE CONSTITUCIONAL EN SEDE DE REVISIÓN

Expediente T-8.154.112

El 13 de julio de 2021, la Magistrada Sustanciadora profirió auto en el que requirió a la accionante para que respondiera interrogantes respecto de: i) su estado de salud; ii) su situación económica y iii) el estatus de su contrato de trabajo. Asimismo, solicitó a Compass Group informar sobre: i) la situación económica de la empresa para septiembre de 2020; ii) el

porcentaje de empleados a los que les había suspendido el contrato de trabajo; iii) los criterios que tuvo en cuenta para suspender el contrato de trabajo a la accionante, iv) si avisó al Ministerio de Trabajo sobre esta suspensión, v) qué porcentaje de empleados había vuelto a sus labores y vi) si la accionante había vuelto a trabajar.

Respuesta de Compass Group¹¹⁹

Compass Group informó que el 3 de marzo de 2019 tuvo conocimiento de que la señora Adriana Serrano Espinel sufría de un “tumor maligno del cuadrante superior externo de la mama”¹²⁰. También aclaró que, para septiembre de 2020, la empresa presentaba una disminución variable en los ingresos, superior al 20%. Además, si bien el lugar donde laboraba la accionante no fue cerrado totalmente durante el aislamiento preventivo obligatorio que el Gobierno ordenó con ocasión de la propagación del COVID-19, varias medidas como pico y cédula, toques de queda y restricciones a la movilidad hicieron que la operación no fuera normal¹²¹. Aunado a lo anterior, mediante las Resoluciones 521¹²² y 666 de 2020¹²³, expresó que el Ministerio de Salud expidió instrucciones de mayor distanciamiento a las personas con morbilidades. Por esta razón, considera que las medidas de aislamiento y de restricción a la movilidad en el caso de personas como la accionante deben ser más intensas. Por consiguiente, decidió suspender el contrato de trabajo de la tutelante tras haber agotado otras alternativas¹²⁴ y avisar al Ministerio del Trabajo, “a fin de procurar su estado de salud”¹²⁵.

A otros 1157 trabajadores les suspendió el contrato, lo cual corresponde al 14% de los empleados de la empresa. Paulatinamente, mientras los clientes de Compass Group reiniciaban sus actividades económicas, los trabajadores de la empresa volvían a sus labores. Sin embargo, esto no fue así para personas como la accionante, quienes, debido a sus morbilidades, la compañía considera que es riesgoso que retornen a sus labores¹²⁶. Por ende, la tutelante hace parte de los 33 trabajadores que no han vuelto a trabajar. En ese sentido, la empresa espera que la trabajadora les haga llegar el soporte de vacunación para

verificar las condiciones de su reincorporación¹²⁷.

Respuesta de Adriana Serrano Espinel¹²⁸

El 21 de julio de 2021, la accionante dio respuesta a los interrogantes formulados en el Auto del 13 de julio de 2021. Primero, aclaró que su estado de salud está deteriorado, debido a las secuelas de su tratamiento oncológico y la suspensión de su contrato de trabajo. A tal punto que fue hospitalizada por celulitis en octubre de 2020 y en noviembre de ese año le practicaron una intervención quirúrgica consistente en “Salpingo -ooforectomía unilateral por laparotomía”¹²⁹.

A finales de 2020 y principios de 2021, tuvo citas de control por oncología, en las que los médicos tratantes le formularon varios medicamentos y recomendaciones para retornar a sus labores¹³⁰. Asimismo, le realizaron seis exámenes diagnósticos¹³¹.

En relación con lo anterior, la accionante afirma que, si bien está afiliada a SALUD TOTAL EPS en calidad de cotizante, le ha sido imposible lograr que le asignen una cita de medicina laboral ordenada por su oncólogo clínico en consulta de diciembre de 2020¹³².

Sobre su situación económica, advierte que no cuenta con ingresos económicos. En cambio, sus gastos mensuales ascienden a \$1.800.000. Por lo tanto, ha tenido que acudir a préstamos y ayuda familiar para cubrir los gastos de ella y dos de sus tres hijos¹³³. También, aduce que su empleador conoció de su estado de salud el 21 de febrero de 2019, cuando tuvo su primera incapacidad laboral. Sin embargo, actualmente no la atiende, no acoge las recomendaciones médicas que le han expedido y su contrato de trabajo ha estado suspendido desde septiembre de 2020¹³⁴.

Finalmente, menciona que en el momento estaba aislada en su casa, pues fue diagnosticada con COVID-19 el 15 de julio de 2021¹³⁵.

Expediente T-8.232.736

El 11 de agosto de 2021, la Magistrada Sustanciadora profirió auto en el que requirió al accionante para que respondiera interrogantes respecto de: i) su estado de salud; ii) su situación económica y iii) el estatus de su contrato de trabajo. Asimismo, solicitó a COLTEJER informar sobre: i) la situación económica de la empresa para mayo de 2020; ii) el porcentaje de empleados a los que les había suspendido el contrato de trabajo; iii) los criterios que tuvo en cuenta para suspenderle el contrato de trabajo al accionante, iv) si avisó al Ministerio de Trabajo sobre esta suspensión, v) qué porcentaje de empleados había vuelto a sus labores y si entre ellos estaban incluidos trabajadores del área de mantenimiento; vi) si actualmente le entregaba algún tipo de emolumento al actor y si le había depositado los dinero correspondientes al auxilio de cesantías y; vii) si el peticionario había vuelto a trabajar.

Adicionalmente, el 15 de septiembre de 2021, la Magistrada Sustanciadora ofició a COLTEJER para que informara sobre los siguientes aspectos: i) el porcentaje de trabajadores que había vuelto a sus labores; ii) la situación económica actual de la empresa; iii) si presentaba cierres temporales o definitivos de las líneas de negocio; iv) si había informado sobre su situación a las Superintendencias Financiera y de Sociedades, o al Ministerio del Trabajo y; v) si mantenía la suspensión de los contratos de sus trabajadores o, en cambio, había terminado unilateralmente los mismos.

Respuesta de Mauricio Villa Villada

El 19 de agosto de 2021, el señor Mauricio Villa Villada remitió las respuestas requeridas. Sobre su estado de salud, relata que estuvo sometido a una cirugía de hombro, pero con dicho procedimiento no superó su luxación. Actualmente sufre de inestabilidad glenohumeral anterior y está a la espera de una segunda operación. Debido a esta situación, se ha visto en la obligación de pedir ayuda para vestirse, dormir solo sobre el lado izquierdo, abstenerse de realizar cualquier actividad física y bañarse únicamente con su mano izquierda, a pesar de ser diestro¹³⁶.

El accionante afirma que su dolencia tiene gran incidencia en su capacidad laboral porque trabaja como mecánico de mantenimiento. Por consiguiente, debe manipular herramientas y realizar oficios que exigen fuerza. A pesar de que tenía restricciones definitivas para laborar, aduce que COLTEJER muchas veces las desatendió¹³⁷.

Sobre su situación económica, afirma que para cubrir sus gastos, los cuales ascienden a \$983.000, ha recibido ayuda de sus padres y ha adquirido deudas con particulares. Estas, a su vez, suman cuotas mensuales de \$565.000. Dado que no cuenta con fuentes de ingreso propias, ha tenido dificultades para cumplir con sus obligaciones. De hecho, afirma que su exesposa ha requerido el pago de la cuota alimentaria que le corresponde a favor de sus dos hijos menores de edad, so pena de presentar una demanda en su contra¹³⁸.

Por otro lado, afirma que, a raíz de haber sufrido el accidente de trabajo, recibió las atenciones médicas necesarias y entregó a su empleador las restricciones que le fueron prescritas. Sin embargo, señala que en la práctica desempeñó las mismas funciones sin consideración de su dolencia y nunca le hicieron seguimiento a través del médico laboral de la empresa¹³⁹. Además, alega que no ha recibido las primas de servicios de junio de 2021 y de las vacaciones que le fueron adelantadas. Finalmente, aclara que, debido a que su contrato de trabajo está suspendido, presentó demanda laboral en contra de COLTEJER luego

de que un profesional aceptara representarlo sin el pago de una cuota inicial, la cual fue asumida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Rionegro¹⁴⁰.

Respuestas de COLTEJER

* El 3 de septiembre de 2021, la empresa accionada afirmó que, si bien el actor sufrió un accidente de trabajo en mayo de 2016, la ARL SURA cerró el evento el 19 de septiembre de 2018¹⁴¹.

i. Respecto de algunos trabajadores, la empresa adoptó las alternativas contempladas en las Circulares 021 y 033 de 2020 emitidas por el Ministerio del Trabajo, como el trabajo en casa y la jornada flexible.

i. Conforme al certificado presentado por el revisor fiscal, la viabilidad financiera de COLTEJER se encontraba en riesgo. Incluso, la empresa podría ser eventualmente disuelta o liquidada.

i. COLTEJER aún pagaba las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral y

i. COLTEJER informó que no había podido acceder a alguno de los beneficios dispuestos por el Gobierno Nacional para proteger el empleo, tal y como los créditos blandos o el Programa de Apoyo al Empleo Formal¹⁴⁶.

Conforme al artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, COLTEJER afirmó que, en el momento, le reconocía al actor la prima de servicios legal, las prestaciones acordadas en la Convención Colectiva vigente, los aportes a seguridad social¹⁴⁷ y el auxilio de cesantías¹⁴⁸.

Por último, afirmó que la fecha de reintegro del accionante es incierta, pues la empresa no ha superado la crisis que causó la suspensión del contrato de trabajo. En particular, el tutelante desempeñaba sus labores para “la línea plano (fabricación del índigo y driles)”. Sin embargo, esta sección no ha reanudado y, por lo tanto, ningún trabajador ha vuelto a sus labores¹⁴⁹.

* El 18 de septiembre de 2021, COLTEJER informó sobre su situación económica actual. En particular, afirmó que, en marzo de 2020, suspendió todas las actividades productivas. En mayo de aquel año, reactivó la línea productiva de No Tejidos. Sin embargo, en junio de 2021 la cerró de nuevo, puesto que la empresa tiene suspendidas sus labores operativas¹⁵⁰. Adicionalmente, adujo que en la actualidad la empresa no opera en ninguna de sus plantas de producción. Por lo tanto, en el momento no fabrica ni vende productos. Debido a esta situación, no genera ingresos. Por intermedio de los Ministerios del Trabajo y de Hacienda intentó acceder a créditos blandos. No obstante, no fue posible obtenerlos debido a los resultados financieros de la empresa¹⁵¹. Las obligaciones vencidas a proveedores, las tributarias y las laborales que aún debe pagar hace más gravosa la situación¹⁵².

Asimismo, aclaró que el porcentaje de sus trabajadores activos asciende al 66%. Este corresponde a personas que se desempeñan en las áreas de administración, mantenimiento, vigilancia y aseo. También, adujo que informó a la Superintendencia Financiera que en el momento evalúa alternativas de venta de activos y estudios de mercado, con el fin de determinar si existen posibilidades de una futura reactivación¹⁵³.

Por último, señaló que mantiene la suspensión de algunos contratos de trabajo. Respecto de

otros trabajadores, ha acudido a la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo¹⁵⁴.

Expediente T-8.202.821

El 11 de octubre de 2021, la Magistrada Sustanciadora profirió auto en el que requirió a los accionantes para que respondieran interrogantes respecto de: i) su situación económica; ii) el estatus de su contrato de trabajo; iii) si habían iniciado un proceso ordinario laboral en contra de la empresa accionada y iv) si habían interpuesto acciones de tutela adicionales. También, solicitó a COLTEJER informar sobre: i) el estatus actual de los contratos de trabajo de los tutelantes; ii) el porcentaje de accionantes a quienes les había terminado unilateralmente el contrato y iii) si algunos de los peticionarios habían interpuesto otras acciones de tutela en su contra.

Respuesta de los accionantes

Del 19 al 22 de octubre de 2021, 91 peticionarios allegaron correos electrónicos con sus respuestas al auto de pruebas. El anexo adjunto a la presente providencia, detalla las respuestas que remitieron los peticionarios en relación con: i) su vínculo actual con COLTEJER; ii) sus ingresos mensuales; iii) enfermedades que impidan el desempeño de sus labores; iv) sus egresos mensuales; v) personas a cargo; vi) su red familiar; y vii) si han iniciado un proceso ordinario laboral en contra de COLTEJER.

Un grupo de trabajadores informó que terminaron la relación laboral con COLTEJER. Algunos lo hicieron por mutuo acuerdo, mientras otros no especificaron si la terminación del contrato fue de manera unilateral o no¹⁵⁵. Algunos de estos trabajadores han accedido a otra fuente

de ingresos¹⁵⁶. Por el contrario, varios accionantes siguen sin percibir ingresos¹⁵⁷.

Por su parte, la mayoría de quienes aún tienen su contrato de trabajo suspendido¹⁵⁸ no gozan de otra fuente para cubrir sus necesidades¹⁵⁹.

Finalmente, los señores Elkin Darío Patiño Patiño¹⁶⁴, Flavio Hernán Cardona Cardona¹⁶⁵, Bernardo de Jesús Silva Rincón¹⁶⁶ y Luis Fernando Aristizábal Ocampo¹⁶⁷ señalaron que, aunque sus nombres están incluidos en la tutela objeto de revisión, no tuvieron intención de actuar como accionantes. Aducen que el sindicato de trabajadores de COLTEJER fue quien presentó la acción como intermediario de quienes manifestaron su deseo de interponerla. No obstante, los señores Patiño, Silva, Cardona y Aristizábal posteriormente decidieron acudir ante la jurisdicción constitucional de manera individual.

Respuesta de COLTEJER

El 21 de octubre de 2021, la empresa accionada informó que, de los trabajadores que interpusieron la acción de tutela objeto de revisión, 31 estaban “vinculados a la empresa”¹⁶⁸ y 31 seguían con su contrato de trabajo suspendido¹⁶⁹. Las razones de lo anterior, radican en la situación de fuerza mayor y caso fortuito que, a su juicio, subsiste. Lo expuesto, porque COLTEJER no cuenta con el capital requerido para reactivar sus actividades productivas¹⁷⁰.

Sobre las relaciones laborales que mantiene o mantuvo con los trabajadores, señaló que terminó unilateralmente 8 de estos contratos¹⁷¹, debido a que las unidades productivas donde los tutelantes prestaban sus servicios no se reactivarán¹⁷².

Adicionalmente, COLTEJER adjuntó las sentencias de tutela que resolvieron los recursos de amparo interpuestos por los señores Luis Fernando Aristizábal Ocampo¹⁷³, Alejandro Arango Amariles¹⁷⁴, Flavio Hernán Cardona Cardona¹⁷⁵, Bernardo de Jesús Silva Rincón¹⁷⁶ y María Aracely Puerta Amaya¹⁷⁷. Cinco de estas acciones de tutela fueron declaradas improcedentes por no cumplir con el requisito de subsidiariedad. Lo anterior, porque el juez laboral es el competente para verificar la existencia o no de una fuerza mayor que faculte a COLTEJER a suspender los contratos de trabajo de sus empleados. Además, los peticionarios no demostraron la ocurrencia de un perjuicio irremediable que debía ser evitado en sede de tutela.

Por el contrario, en el caso del señor Flavio Cardona Cardona, el juez de segunda instancia concedió transitoriamente el amparo solicitado, para ordenar que se dé continuidad a la relación laboral correspondiente. Asimismo, advirtió que la orden contenida en dicho fallo solo tendría vigencia durante el término que la jurisdicción laboral ordinaria demorara para decidir de fondo sobre el asunto, siempre y cuando el accionante presentara demanda laboral contra la empresa dentro de los cuatro meses siguientes¹⁷⁸.

I. CONSIDERACIONES

Competencia

1. Corresponde a la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional la revisión de las sentencias proferidas dentro de las acciones de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Asunto objeto de revisión

1. En esta oportunidad, la Sala estudia tres expedientes de tutela promovidos por personas a quienes sus empleadores les suspendieron sus contratos de trabajo. Por esa razón, invocan la protección de los derechos al mínimo vital, al trabajo y a la dignidad humana. Adicionalmente, algunos de ellos afirman sufrir determinadas patologías que les dificultan el normal desempeño de sus funciones. Por lo tanto, también solicitan la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada¹⁷⁹. En esa medida, piden al juez constitucional, en términos generales, ordenar el reintegro y el pago de los salarios que han dejado de percibir.

Adicionalmente, la señora Adriana Serrano Espinel (expediente T-8.154.112) pide el pago de la indemnización prevista en el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Asimismo, algunos accionantes (expediente T-8.202.821) terminaron su relación laboral con COLTEJER. Por lo tanto, no solicitan su reintegro, sino únicamente el pago de los salarios que no recibieron durante el tiempo en que sus contratos de trabajo estuvieron suspendidos.

Las empresas accionadas aducen que sus actuaciones se debieron a la emergencia económica, social y ecológica que sufrió Colombia a raíz de la propagación del COVID-19. Asimismo, Compass Group (expediente T-8.154.112) afirma que suspendió el contrato de la tutelante Adriana Serrano Espinel porque el Gobierno Nacional ordenó un mayor distanciamiento a las personas con comorbilidades, “a fin de procurar su estado de salud”, en tanto que tuvo cáncer y se encontraba en radioterapias. Por su parte, COLTEJER señala que los señores Luis Fernando Aristizábal Ocampo, Alejandro Arango Amariles, Flavio Hernán Cardona Cardona, Bernardo de Jesús Silva Rincón y María Aracely Puerta Amaya ya habían interpuesto acciones de tutela anteriores, con base en los mismos hechos y pretensiones.

1. Con fundamento en lo anterior, la Sala, inicialmente, hará referencia a la presunta

temeridad en la que incurrieron algunos peticionarios. Lo anterior, con el fin de determinar si debe o no analizar los recursos de amparo de los señores Luis Fernando Aristizábal Ocampo, Alejandro Arango Amariles, Flavio Hernán Cardona Cardona, Bernardo de Jesús Silva Rincón y María Aracely Puerta Amaya (expediente T-8.202.821).

Sobre la presunta temeridad en la que incurrieron algunos accionantes (expediente T-8.202.821)

1. En esta oportunidad, COLTEJER remitió a esta Sala las sentencias de tutela que resolvieron acciones de tutela interpuestas por los señores Luis Fernando Aristizábal Ocampo¹⁸⁰, Alejandro Arango Amariles¹⁸¹, Flavio Hernán Cardona Cardona¹⁸², Bernardo de Jesús Silva Rincón¹⁸³ y María Aracely Puerta Amaya¹⁸⁴. Aquellos fueron presentados y decididos con anterioridad a los procesos objeto de revisión por la Corte. En ese sentido, argumenta que estos peticionarios incurrieron en temeridad.

1. No obstante, la Sala no analizará este asunto, porque dichos señores explicaron que, aunque sus nombres están incluidos en la tutela ahora objeto de revisión, no tuvieron intención de actuar como accionantes del amparo en esa oportunidad. En efecto, no firmaron el escrito de tutela. De igual manera, aunque Alejandro Arango Amariles y María Aracely Puerta Amaya no se pronunciaron al respecto, tampoco firmaron el documento. En ese sentido, la Sala concluye que estas personas no interpusieron la acción de tutela de la referencia.

1. A continuación, la Sala debe analizar si las acciones de tutela son procedentes. Con el fin de verificar si todos los peticionarios cumplen el presupuesto de legitimación en la causa por activa, la Sala hará un análisis separado de los tres expedientes. Una vez realice dicho ejercicio, de ser el caso, realizará el análisis de los criterios de legitimación por pasiva, inmediatez y subsidiariedad: i) sobre el recurso de amparo interpuesto por la señora Adriana

Serrano Espinel (T-8.154.112) y ii) referente a los solicitantes que presentaron tutela en contra de COLTEJER (T-8.232.736 y T-8.202.821). Lo anterior, debido a que los accionantes de estos dos últimos expedientes comparten características similares.

Examen de procedencia de la acción de tutela

Legitimación por activa

1. El artículo 86 de la Constitución establece que cualquier persona podrá presentar acción de tutela ante los jueces para procurar la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o particular. Por su parte, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 regula la legitimación para el ejercicio de la acción de tutela. En este sentido, la solicitud de amparo puede ser presentada i) a nombre propio; ii) a través de representante legal; iii) por medio de apoderado judicial; o iv) mediante agente oficioso. A continuación, la Sala revisará la acreditación de este requisito en cada expediente.

1. En esta ocasión, la señora Adriana Serrano Espinel interpuso tutela a nombre propio con el fin de solicitar el amparo de sus derechos al mínimo vital, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la dignidad humana. En consecuencia, la legitimación por activa se encuentra probada.

Expediente T-8.232.736

1. El señor Mauricio Villa Villada presentó un escrito de tutela a nombre propio, para solicitar la protección de sus derechos “al trabajo en condiciones dignas y justas (...) a la igualdad (...) [al] mínimo vital (...) [y] a la estabilidad laboral reforzada”¹⁸⁵. En ese sentido, el actor cumple con el requisito de legitimación por activa.

Expediente T-8.202.821

1. Esta Sala de Revisión recibió 90 respuestas al Auto de pruebas del 11 de octubre de 2021. Sin embargo, varios de los remitentes no están incluidos en el escrito de tutela presentado o no firmaron dicho documento. Por consiguiente, no es posible determinar que aquellas personas interpusieron la acción de tutela a nombre propio o a través de cualquier otra modalidad. En consecuencia, la Sala concluye que 20 de las personas que contestaron el Auto de pruebas no cumplen con el requisito de legitimación por activa¹⁸⁶, en tanto que no suscribieron la solicitud de amparo que ahora es objeto de estudio de la Sala.

1. En razón de lo anterior, la Sala concluye que únicamente las personas que firmaron el escrito de tutela están legitimadas por activa porque interpusieron el recurso en nombre propio y contra COLTEJER¹⁸⁷.

Legitimación por pasiva¹⁸⁸

1. El artículo 86 de la Carta establece que la tutela tiene por objeto la protección efectiva e inmediata de los derechos fundamentales, cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades o por el actuar de los particulares. En este contexto, dicha legitimación exige acreditar dos requisitos. Por una parte, que se trate de uno de los sujetos respecto de los cuales procede el amparo y, por la otra, que la conducta

que genera la vulneración o amenaza del derecho se pueda vincular, directa o indirectamente, con su acción u omisión.

1. La citada disposición y el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 establecen que procede la tutela contra particulares cuando: i) estos se encargan de la prestación de un servicio público; ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; y, iii) el solicitante se encuentra en estado de subordinación o indefensión¹⁸⁹. Según la jurisprudencia constitucional, en estos supuestos, un sujeto asume una posición de dependencia respecto de otro, lo cual "(...) conduce a la extinción del carácter horizontal de la igualdad que por presunción impera entre los particulares"¹⁹⁰.

Asimismo, la Corte ha delimitado los conceptos de subordinación e indefensión. Por ejemplo, la Sentencia T-290 de 1993¹⁹¹ los diferenció de la siguiente manera:

"la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate".

1. A continuación, la Sala verificará el cumplimiento de este presupuesto en los expedientes de la referencia.

Expediente T-8.154.112

1. Compass Group está legitimada como parte pasiva en esta acción de tutela, porque es una persona jurídica particular que celebró un contrato de trabajo con la accionante Adriana Serrano Espinel. En esa medida, está probada la subordinación debido a la relación jurídica de dependencia derivada de tal vínculo.

1. No obstante, Almacenes Éxito S.A. y el Ministerio del Trabajo no cumplen con este requisito. Primero, Almacenes Éxito S.A. no tuvo injerencia en la suspensión del contrato de la peticionaria, no suscribió el contrato de trabajo con la accionante y no fue señalado como el responsable de la vulneración de sus derechos fundamentales, en tanto que la decisión de suspensión del contrato laboral no obedeció a una decisión de dicha empresa. Aquella se deriva de la decisión adoptada por Compass Group. Segundo, el Ministerio del Trabajo no tiene obligaciones o funciones legales que deba ejercer respecto de la actuación que presuntamente vulneró los derechos fundamentales de la señora Serrano Espinel. Por ende, la supuesta lesión de aquellas garantías no se puede vincular a alguna acción u omisión del Ministerio o de Almacenes Éxito S.A.

En consecuencia respecto de Almacenes Éxito S.A. y el Ministerio del Trabajo no se demostró legitimación en la causa por pasiva.

Expedientes T-8.232.736 y T-8.202.821

1. En estos casos, existe relación de subordinación entre los peticionarios y COLTEJER, en virtud del contrato laboral celebrado. Por lo tanto, aquella empresa también goza de legitimación por pasiva.

1. Sin embargo, la ARL SURA y la EPS SURA (expediente T-8.232.736) no están legitimadas en la causa por pasiva. En efecto, el objeto de la tutela no versa sobre la protección de derechos que hubiesen tenido relación con las funciones de aquellas entidades, o con actuaciones que hayan realizado respecto de los derechos del accionante. En efecto, el peticionario aduce que COLTEJER, al suspender su contrato de trabajo, presuntamente vulneró sus garantías constitucionales. Esta actuación no se puede vincular directa o indirectamente con alguna acción u omisión que hayan realizado la ARL o EPS SURA. Por consiguiente, no cumplen con este requisito.

Inmediatez¹⁹²

1. Esta Corporación ha resaltado que, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela no tiene término de caducidad. Sin embargo, la solicitud de amparo debe formularse en un término razonable desde el momento en el que se produjo el hecho vulnerador.

Esta exigencia se deriva de la finalidad de la acción que pretende conjurar situaciones urgentes que requieren de la inmediata intervención del juez constitucional. Por lo tanto, cuando ha transcurrido un periodo de tiempo considerable y desproporcionado entre la ocurrencia del hecho vulnerador o la amenaza a los derechos fundamentales y la presentación de la acción de tutela, se entiende prima facie que su carácter apremiante fue desvirtuado, siempre que no se hayan expuesto razones que muestren en términos de derechos fundamentales el paso del tiempo para utilizar el mencionado instrumento constitucional.

Entonces, el requisito de inmediatez pretende que exista “una correlación temporal entre la

solicitud de tutela y el hecho judicial vulnerador de los derechos fundamentales”¹⁹³. De esta manera, se preserva la naturaleza de la acción de tutela, concebida como un remedio de aplicación urgente que demanda protección efectiva y actual de los derechos invocados¹⁹⁴.

Expediente T-8.154.112

1. En este caso, mediante correo electrónico remitido el 22 de septiembre de 2020¹⁹⁵, Compass Group le informó a la señora Adriana Serrano Espinel que su contrato de trabajo sería suspendido. Menos de un mes después¹⁹⁶, la peticionaria presentó acción de tutela. Por lo tanto, la Sala encuentra que se cumplió con el requisito de inmediatez.

Expedientes T-8.232.736 y T-8.202.821

1. En estos casos, COLTEJER suspendió el contrato de trabajo de los accionantes en marzo, mayo, junio y agosto de 2020, progresivamente. Sin embargo, les otorgó un auxilio económico equivalente al 50% de su salario hasta el 8 de enero de 2021¹⁹⁷. En esa medida, a partir de esta última fecha, los peticionarios consideran que la empresa accionada vulneró su derecho al mínimo vital.

1. Posteriormente, el señor Mauricio Villa Villada (T-8.232.736) interpuso acción de tutela el 8 de febrero de 2021, mientras que los demás accionantes (T-8.202.821) presentaron dicho recurso el 17 de febrero siguiente. Por consiguiente, la Sala considera que el presupuesto de inmediatez está también acreditado en estos casos.

Subsidiariedad¹⁹⁸

1. El inciso 4º del artículo 86 de la Constitución establece el principio de subsidiariedad como requisito de procedencia de la acción de tutela así: “[E]sta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”.

Esta norma determina que, si hay otros mecanismos de defensa judicial idóneos y eficaces para solicitar la protección de los derechos que se consideran amenazados o vulnerados, se debe recurrir a ellos y no a la acción de tutela. Así lo ha reiterado la Corte¹⁹⁹ al afirmar que, cuando una persona acude a la administración de justicia con el fin de que le sean protegidos sus derechos fundamentales, no puede desconocer las acciones judiciales ordinarias contempladas en el ordenamiento jurídico.

La inobservancia de tal principio es causal de improcedencia de la tutela, a la luz de lo dispuesto en el artículo 86 superior y el numeral 1º del artículo 6º del Decreto Ley 2591 de 1991²⁰⁰. Si el accionante cuenta con otros medios de defensa judicial, la consecuencia directa es que el juez constitucional no puede decidir el fondo del asunto planteado.

1. De acuerdo con lo expuesto, el amparo constitucional es procedente cuando el actor no cuenta con un mecanismo ordinario de protección o en caso que:

i. El medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no sea idóneo y eficaz conforme a las especiales circunstancias del caso que se estudia; escenario en el que el amparo es procedente como mecanismo definitivo.

i. A pesar de existir un medio de defensa judicial idóneo, este no impide la ocurrencia de un perjuicio irremediable; circunstancia en la que la acción de tutela procede como mecanismo

transitorio.

1. En cuanto a la primera hipótesis, esta Corporación ha establecido que la aptitud para la efectiva protección del derecho debe evaluarse en el contexto concreto²⁰¹. El análisis particular resulta necesario, pues en este podría advertirse que la acción ordinaria no permite resolver la cuestión en una dimensión constitucional o tomar las medidas necesarias para la protección o restablecimiento de los derechos fundamentales afectados.

1. Respecto de la segunda hipótesis, su propósito no es otro que el de conjurar o evitar una afectación inminente y grave a un derecho fundamental. De este modo, la protección que puede ordenarse en este evento es temporal, tal y como lo dispone el artículo 10º del Decreto 2591 de 1991. Esa normativa indica que: “[e]n el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado”.

Asimismo, dicha excepción al requisito de subsidiariedad exige que se verifique la existencia de un perjuicio irremediable en los siguientes términos: i) una afectación inminente del derecho -elemento temporal respecto del daño-; ii) la urgencia de las medidas para remediar o prevenir el perjuicio irremediable; iii) la gravedad del perjuicio -grado o impacto de la afectación del derecho- y, iv) el carácter impostergable de las medidas para la efectiva protección de las garantías fundamentales en riesgo²⁰².

Expediente T-8.154.112

1. En primer lugar, la Sala recuerda que por regla general y conforme al artículo 2º del Código Procesal del Trabajo, “la calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo” y “[l]os conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de

trabajo”²⁰³ deben desatarse por la jurisdicción ordinaria, excepto cuando tal vía judicial no sea idónea o eficaz, o concurra un perjuicio irremediable ante el cual deba actuar con urgencia el juez constitucional.

1. En el caso sub examine, Compass Group suspendió el contrato de trabajo de la señora Adriana Serrano Espinel. Conforme a lo anterior, si la peticionaria pretende que se reactive su contrato y regresar a su puesto de trabajo, la interposición de una demanda laboral es, en principio, el mecanismo ordinario para controvertir la decisión tomada por la accionada, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo.

1. Ahora bien, identificado el mecanismo judicial ordinario al alcance de la accionante, la Sala debe determinar la idoneidad del mismo y revisar si tiene la capacidad para proteger de forma efectiva e integral los derechos fundamentales cuya protección reclama la accionante. En especial, resulta imperativo verificar si la solicitud de la tutelante puede ser tramitada y decidida de forma adecuada por la vía ordinaria o si, por su situación particular, no puede acudir a dicho instrumento.

1. A este respecto, la Sala destaca que la accionante presenta condiciones que denotan su estado de vulnerabilidad y requieren la intervención del juez constitucional. Primero, es una persona que desde 2019 sufre de cáncer de cuello uterino y de mama, por lo cual, ha recibido tratamiento y control por oncología desde hace dos años²⁰⁴. Además, perdió acceso a su única fuente de ingresos. Por lo tanto, actualmente debe recurrir a la “caridad” de su familia para cubrir los gastos de ella y las dos personas que tiene a cargo. No obstante, la accionante afirma que esta ayuda no es suficiente para cubrir sus necesidades básicas. Por esa razón, se ha visto en la obligación de recurrir a préstamos para pagar sus gastos mensuales. Por consiguiente, la señora Adriana Serrano Espinel está en precarias circunstancias tanto económicas como de salud. Aunque todavía recibe tratamientos médicos, este hecho, por sí solo, no es suficiente para concluir que un proceso laboral sea idóneo y eficaz para proteger los derechos fundamentales de la peticionaria que están en

riesgo.

En efecto, recientemente estuvo en recuperación de COVID-19. Además, tiene dos personas a cargo y una de ellas es menor de edad. También, sus gastos ascienden a \$1.800.000 y manifestó que se ha visto en la “obligación de pedir prestado dinero y solicitar la caridad de mi familia y de terceros”²⁰⁵. Esta situación amenaza los derechos al mínimo vital y a la dignidad de humana de ella y de sus hijos. Por tal razón, la exigencia de adelantar un proceso ordinario laboral resulta desproporcionado para la accionante. En ese sentido, la tutela resulta procedente como mecanismo definitivo.

Expedientes T-8.232.736 y T-8.202.821

1. En estos casos, los accionantes aducen que COLTEJER vulnera sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la dignidad humana y al trabajo. Algunos de ellos, además, invocan la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada. En vista de lo anterior, la Sala evaluará el requisito de subsidiariedad conforme a las condiciones particulares que presentan los accionantes. De esta manera, analizará el cumplimiento del requisito de subsidiariedad de los siguientes grupos: i) los solicitantes que tienen su contrato de trabajo suspendido, no presentan alguna enfermedad que dificulte el desempeño de sus labores y no cuentan con fuentes de ingreso suficientes para cubrir sus necesidades básicas; ii) los accionantes que tienen su contrato laboral terminado por mutuo acuerdo y no presentan enfermedades que dificulten el desempeño de sus labores; iii) los peticionarios que no señalaron si su contrato fue terminado por mutuo acuerdo o de manera unilateral por parte de la empresa y no presentan una enfermedad que dificulte el desempeño de sus labores; iv) los accionantes que tienen su contrato de trabajo suspendido o terminado y presentan enfermedades que dificultan el desempeño de sus labores; y, v) los tutelantes que no informaron sobre sus condiciones socioeconómicas particulares.

Peticionarios que tienen su contrato de trabajo suspendido, no presentan alguna enfermedad que dificulte el desempeño de sus labores y no cuentan con fuentes de ingreso suficientes para cubrir sus necesidades básicas

1. Algunos accionantes que tienen su contrato suspendido (expediente T-8.202.821) aducen que, al verse desprovistos de su fuente de ingresos, su derecho al mínimo vital está amenazado²⁰⁶. Por esa razón, solicitan: i) ser reintegrados a sus labores y/o ii) que COLTEJER pague los salarios que dejaron de percibir durante el tiempo en que sus contratos estuvieron suspendidos.

1. Sin embargo, no exponen las razones por las cuales un juez laboral no podría resolver si existió o no un hecho de fuerza mayor o caso fortuito que facultara a COLTEJER para suspender sus contratos de trabajo. Tampoco explican por qué no tienen la capacidad laboral para acceder a otra fuente de ingresos. Asimismo, varios de los tutelantes tienen redes familiares con la posibilidad de apoyarlos económicamente²⁰⁷. Por último, ninguno de los peticionarios demuestra que la intervención del juez constitucional sea urgente para evitar un perjuicio irremediable. Por lo anterior, la Sala advierte que estos actores tampoco acreditan el cumplimiento del requisito de subsidiariedad.

Peticionarios que terminaron su vínculo laboral con COLTEJER por mutuo acuerdo y no presentan alguna enfermedad que dificulte el desempeño de sus labores

1. Varios de los accionantes terminaron su relación laboral con la empresa por mutuo acuerdo (expediente T-8.202.821)²⁰⁸. En ese sentido, aceptaron una suma de dinero a cambio de una transacción con la empresa. En tal caso, estos accionantes no demuestran por qué el juez constitucional debería intervenir para invalidar un acuerdo privado²⁰⁹. Además,

algunos de ellos, de manera individual o colectiva, ya han presentado demandas laborales en contra de COLTEJER210. Esta situación demuestra la ausencia de urgencia en la intervención del juez de tutela y la idoneidad del proceso ordinario.

1. De igual manera, algunos de los tutelantes expresaron que fueron presionados para suscribir dicho convenio, pero no se encuentra en el expediente elementos de juicio que permitan inferir lo sucedido, de ahí que dicho debate deba ser resuelto por el juez natural de la controversia, esto es, el juez laboral ordinario. La Sala considera que estos peticionarios reclaman derechos inciertos y discutibles. En efecto, consideran que la accionada debe pagar los salarios que dejaron de percibir, aun cuando transaron con la empresa. De igual forma, alegaron que fueron presionados para firmar dicho acuerdo, pero tampoco aportaron indicios que lo demuestren. En esa medida, el juez laboral es la autoridad judicial competente para analizar las pruebas que las partes alleguen para determinar si los solicitantes gozan de los derechos que invocan.

Al respecto, la Sentencia T-1683 de 2000211 indicó lo siguiente: “[e]l juez de tutela no puede ordenar el pago de un derecho incierto y discutible, pues aquello escapa de la órbita constitucional para radicarse en una discusión de rango legal que debe resolverse en la jurisdicción competente”. En tal perspectiva, el proceso laboral ofrece a las partes la oportunidad para ejercer todas las atribuciones probatorias y de contradicción, a diferencia del amparo constitucional que “exige un nivel mínimo de certeza o de convencimiento respecto del derecho reclamado”212. En consecuencia, los peticionarios deben acudir ante la jurisdicción ordinaria para formular sus pretensiones y presentar las pruebas que las soporten. Ante todo, porque ninguno de los peticionarios demostró la potencial ocurrencia de un perjuicio irremediable que fuera necesario evitar en sede constitucional. En suma, este grupo de accionantes no acreditó el presupuesto de subsidiariedad.

Peticionarios que no señalaron si su contrato fue terminado por mutuo acuerdo o de manera unilateral y no presentan enfermedades que dificulten el desempeño de sus labores

1. Algunos solicitantes (expediente T-8.202.821) no indicaron si habían terminado su contrato con COLTEJER de mutuo acuerdo o, en cambio, la empresa lo terminó de manera unilateral²¹³. En caso de que no hubiesen consentido en terminar su relación laboral con la empresa, aquellos peticionarios no explican las razones por las cuales COLTEJER no tenía la facultad para despedirlos sin justa causa. Adicionalmente, el juez laboral es el competente para decidir si los accionantes tienen o no derecho a los salarios que dejaron de percibir durante la suspensión de sus contratos. Finalmente, ningún solicitante demostró la necesidad de evitar el acaecimiento de un perjuicio irremediable. Por consiguiente, estos peticionarios no cumplen con el requisito de subsidiariedad.

Peticionarios que tienen su contrato de trabajo suspendido o terminado y presentan enfermedades

Accionante

Pruebas que demuestran las enfermedades de los accionantes

Mauricio Villa Villada

De su historia clínica se extrae que el actor sufre de una lesión en el hombro²¹⁴.

Allen Jades Rúa Sánchez

Se aportó informe de evolución y recomendaciones laborales para tratar un síndrome de manguito rotador izquierdo, que padece²¹⁵.

Jhaner Antonio Bautista Teherán

Copia de un dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional. En esta, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez consigna que el peticionario tiene una pérdida de capacidad laboral del 14.4%, con ocasión de un lumbago no especificado²¹⁶.

Luis Fernando Arboleda Zuluaga

Copia de órdenes de terapias físicas autorizadas por la EPS SURA²¹⁷.

Soimar Jaramillo Sánchez

Su historia clínica especifica que el peticionario sufre de dolor lumbar crónico y cervical, debido a varios abombamientos discales²¹⁸.

Óscar William Flórez Restrepo

Dos dictámenes de pérdida de capacidad laboral. El primero fue emitido el 8 marzo de 1999 y estableció que el actor perdió el 18.75% de su capacidad laboral, debido a una disminución de visión. El segundo dictamen fue proferido el 28 de enero de 2011. En este, se determina que el peticionario perdió un 17.29% de su capacidad laboral a raíz de un trauma en la rodilla derecha²¹⁹.

Gildardo Alirio Orozco Gómez

Su historia clínica establece que el actor sufre de los síndromes del túnel carpiano y de manguito rotador, tendinosis supraespinoso, lumbago y sobrepeso²²⁰.

Nelson Enrique Cardona Ocampo

Una fórmula médica del 20 de enero de 2021, en la que su médico tratante ordena ciertas restricciones laborales por un año, debido a que el actor sufrió un esguince en el hombro derecho²²¹.

Wilson Camero Ocampo

Un examen físico diligenciado por un grupo médico interdisciplinario de la ARL SURA. En este, la entidad rinde un concepto en el que determina que el actor perdió un 16.5 % de su

capacidad laboral. Lo anterior, porque tuvo un accidente de trabajo y, como consecuencia, sufrió una lesión de manguito rotador. También, adjuntó un dictamen de pérdida de capacidad laboral emitida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia. En este, la entidad resuelve el recurso de apelación interpuesto por el peticionario contra la decisión de la ARL SURA. En concreto, determinó que el accionante sufrió una pérdida de capacidad laboral del 11.8 %²²².

Un dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Sala 3 de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. En este, la entidad confirma la decisión adoptada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia y refiere que la actora sufre de bursitis en el hombro y otros trastornos de los tejidos blandos²²³.

Juan Carlos Cartagena

Afirma que tiene restricciones laborales por la pérdida de dos dedos²²⁴. Sin embargo, no allega prueba al respecto.

Luis Alfonso Arrieta

La notificación del dictamen de pérdida de capacidad laboral que fue resuelta por la Sala Uno de Decisión de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. En ella consta que el actor perdió un 44.85% de su capacidad laboral, debido a una enfermedad pulmonar obstructiva y un lumbago²²⁵.

Nelson Lopera

Su historia clínica. Según establece el documento, el peticionario sufre de trastorno lumbar²²⁶.

José Eugenio Garzón Guarín

Afirma que tiene restricciones laborales. Sin embargo, no adjunta prueba al respecto. Tampoco especifica de qué enfermedades padece.

1. De los anteriores accionantes, la Sala considera que algunos de ellos no cumplen el

requisito de subsidiariedad por las siguientes razones:

Accionante

Razones por las cuales no se cumple con el requisito de subsidiariedad

Jhaner Antonio Bautista Teherán

Recibe ingresos mensuales correspondientes a un salario mínimo legal vigente. Además, no detalla si tiene personas a cargo o una red familiar que lo ayude económicamente. Ante esta situación, la Sala considera que adelantar un proceso ordinario laboral es el mecanismo judicial idóneo y eficaz para que el peticionario persiga sus pretensiones.

Luis Fernando Arboleda Zuluaga

Tiene restricciones laborales desde 2017. Sin embargo, al responder el Auto de pruebas del 11 de octubre de 2021, el actor adjunta su historia clínica. En ella, su médico tratante determina que su lordosis lumbar se ha rectificado gradualmente gracias a las terapias físicas²²⁷. Por consiguiente, el accionante no constata si sus padecimientos son temporales y se han superado. Además, no tiene personas a cargo y su red familiar está conformada por su esposa y su hijo profesional de 28 años. En esa medida, un proceso ordinario laboral es idóneo y eficaz para que el peticionario solicite su reintegro laboral a COLTEJER.

Soimar Jaramillo Sánchez

Gildardo Alirio Orozco Gómez

Nelson Enrique Cardona

Cuentan con una red familiar que cubre los gastos familiares. Además, ya presentaron una

demanda laboral en contra de COLTEJER. En esa medida, ese es el escenario adecuado para que los actores expliquen las razones por las cuales consideran que la suspensión de sus contratos no se debió a un hecho constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito.

No detalló si tiene un núcleo familiar que le ayude a cubrir sus necesidades básicas. En todo caso, ya inició un proceso ordinario laboral en contra de COLTEJER. Por lo tanto, el actor está en capacidad de formular sus pretensiones ante la jurisdicción ordinaria.

Allen Jades Rúa Sánchez

Nelson Lopera

José Eugenio Garzón Guarín

Tienen redes familiares que los apoya económicamente y cubren sus necesidades básicas. De este modo, los actores están en la capacidad de acudir ante el juez laboral para que defina si la suspensión de su contrato laboral se debió o no a un hecho de fuerza mayor o caso fortuito.

Luis Alfonso Arrieta

Clara Eugenia Amariles Rodríguez

Terminaron su relación laboral con COLTEJER por mutuo acuerdo. A este respecto, adjuntan el documento de “transacción terminación contrato por mutuo acuerdo” suscrito entre ellos y la empresa accionada. En este se detalla que las partes convinieron en: i) dar por terminado el contrato de trabajo y ii) transar de manera total y definitiva cualquier controversia existente sobre el pago de las prestaciones sociales, primas, vacaciones causadas y disfrutadas, así como por toda diferencia o reclamación futura que entre las partes pudiera

surgir como consecuencia del no pago oportuno de las prestaciones sociales. En virtud de lo anterior, la empresa reconoció a la señora Amariles la suma de \$35.140.600 por concepto de transacción laboral²²⁸ y al señor Arrieta \$61.067.929²²⁹. En ese sentido, la Sala considera que los actores reclaman derechos litigiosos en sede de tutela. En efecto, solicitan ser reintegrados aun cuando acordaron con la empresa terminar su relación laboral. Además, alegan que llegaron a dicho acuerdo por presión psicológica y económica, que no demostraron ni aportaron aunque sean sumarios elementos probatorios al respecto. En esa medida, este no es el escenario para determinar si existió un vicio del consentimiento por fuerza²³⁰. El juez constitucional tampoco tiene la competencia para determinar si los accionantes tienen derecho a que sean reintegrados, a pesar de haber aceptado la terminación de sus contratos. Lo anterior, puesto que el presente asunto es un escenario de amplio despliegue probatorio ajeno a la acción de tutela y que sólo puede garantizarse en el marco de un proceso ordinario. En tal perspectiva, el proceso laboral ofrece a las partes la oportunidad para ejercer todas las atribuciones probatorias y de contradicción.

1. En suma, esta Sala concluye que, para los peticionarios expresamente señalados en el fundamento jurídico anterior, acudir ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral no es desproporcionado. Esto, porque: i) a pesar de sufrir de ciertas patologías, estas no impiden el desarrollo de sus funciones laborales que le permitan a la Sala demostrar ni una discapacidad ni una debilidad manifiesta por razones de salud; ii) tienen una red familiar que les ayuda a cubrir sus necesidades básicas; iii) ya iniciaron un proceso laboral en contra de COLTEJER y/o iii) está en discusión la existencia de derechos en litigio sobre los cuales debe pronunciarse el juez laboral. Adicionalmente, ninguno de los peticionarios demostró que el pronunciamiento del juez constitucional fuera urgente, con el fin de evitar el acaecimiento de un perjuicio irremediable. En efecto, no argumentaron por qué, con ocasión de la suspensión o terminación de sus contratos por mutuo acuerdo, su derecho al mínimo vital fue lesionado. Por ende, no expusieron las razones por las cuales ordenar la reanudación del contrato laboral era una medida inaplazable para proteger esta garantía. De este modo, para este grupo, la tutela no cumple con el presupuesto de subsidiariedad.

1. De otra parte, el señor Mauricio Villa Villada aduce que es una persona de especial protección constitucional, debido a que sufrió una pérdida de capacidad laboral del 12.39% como consecuencia de una luxación de hombro. Señala que, actualmente, dicha enfermedad le impide valerse por sí mismo en actividades de cuidado personal. Además, le ha impedido conseguir un nuevo trabajo, debido a las restricciones laborales que tiene. Si bien recibe ayuda económica de parte de su padre, no ha sido suficiente para cubrir sus gastos personales. Incluso, afirma que no ha tenido los ingresos suficientes para cumplir con la cuota alimentaria que le corresponde como padre de dos menores de edad. En esa medida, considera que la tutela es procedente para que su derecho a la estabilidad laboral reforzada sea amparado, a pesar de que ya adelantó un proceso laboral en contra de COLTEJER. De igual manera, el señor Óscar William Flórez Restrepo tiene su visión disminuida y sufrió un trauma en su rodilla derecha. Por su parte, el señor Wilson Camero Ocampo tiene un síndrome de manguito rotador. Asimismo, esos dos peticionarios no perciben ingresos, tienen personas a cargo y no reciben ayuda económica de parte de algún familiar. Por lo tanto, no cuentan con los medios necesarios para atender las necesidades de sus familiares y de ellos. En ese sentido, la Sala encuentra que obligar a estos accionantes a acudir a la jurisdicción ordinaria es desproporcionado. Lo anterior, debido a que son personas que sufren de enfermedades que dificultan el desempeño de sus labores, no cuentan con fuentes de ingreso suficientes para cubrir sus necesidades básicas, algunas personas dependen económicamente de ellos y, específicamente, los señores Flórez Restrepo y Camero Ocampo no reciben ayuda de parte de sus familiares o allegados. Adicionalmente, el señor Mauricio Villa Villada ya presentó una demanda contra COLTEJER ante la jurisdicción ordinaria. Sin embargo, obligar a dicho accionante a acudir a la jurisdicción ordinaria resulta desproporcionado, debido a las condiciones de salud y económicas que presenta y al hecho de que dos menores de edad dependen de él. Por tal razón, las tutelas resultan procedentes como mecanismo definitivo,

Peticionarios que no informaron sobre sus condiciones socioeconómicas particulares

1. Adicionalmente, 30 accionantes (expediente T-8.202.821)231 no contestaron el Auto de

pruebas que profirió la Magistrada Sustanciadora el 11 de octubre de 2021. En ese sentido, no allegaron pruebas que demostraran que fueran personas en una situación de vulnerabilidad, que sus derechos fundamentales estuvieran en riesgo o la necesidad de evitar un perjuicio irremediable. Por lo anterior, la Sala de Revisión no tiene elementos de juicio para determinar que aquellos peticionarios han sido reintegrados o no, o si les es imposible acudir ante la jurisdicción ordinaria para formular sus pretensiones. En consecuencia, concluye que estos actores no cumplen con el requisito de subsidiariedad.

1. En virtud de lo anterior, la Sala adelantará el estudio de fondo. A continuación, formulará el problema jurídico correspondiente a las controversias expuestas por la señora Adriana Serrano Espinel (expediente T-8.154.112) y los señores Mauricio Villa Villada (expediente T-8.232.736), Óscar William Flórez Restrepo y William Camero Ocampo (expediente T-8.202.821).

Formulación del problema jurídico

1. En esta oportunidad, la Sala estudia de fondo tres expedientes. Aquellos comparten la supuesta vulneración de las garantías a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, al trabajo y a la dignidad humana. Por lo tanto, los actores solicitan la reactivación de sus contratos y el regreso a sus labores en las empresas accionadas. En atención a lo anterior, a la Corte le corresponde responder el siguiente problema jurídico:

¿Los empleadores demandados vulneraron los derechos al trabajo, al mínimo vital, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Adriana Serrano Espinel y los señores Mauricio Villa Villada, Óscar William Flórez Restrepo y Wilson Camero Ocampo, al suspender indefinidamente sus contratos de trabajo?

1. Con el propósito de resolver este interrogante, la Sala abordará los siguientes temas: i) el derecho a la estabilidad laboral reforzada como expresión del principio de prohibición de discriminación en el empleo; ii) la suspensión del contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. En este punto, la Sala analizará la aplicación del mandato de no discriminación en esta circunstancia contractual; y, iii) las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional durante el Estado de emergencia económica, social y ecológica para proteger a los trabajadores del sector privado.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada como expresión del principio de prohibición de discriminación en el empleo. Reiteración de jurisprudencia²³²

1. El artículo 25 de la Constitución señala que toda persona tiene “derecho a un trabajo en condiciones dignas”. Por lo tanto, la dignidad humana es el marco constitucional dentro del cual deben desarrollarse las relaciones laborales. En este sentido, esta Corporación ha afirmado lo siguiente:

“Este mandato constitucional le imprime a las relaciones laborales un carácter específico y jurídicamente separado de otro tipo de relaciones, en punto al respeto de la dignidad humana. Las diferencias que puedan existir entre empleador y empleado, o entre los distintos empleados, en razón a factores económicos, sociales, culturales, religiosos, sexuales, raciales, familiares, afectivos o de otra índole, en ningún caso pueden dar pie a restarle trascendencia a tratos lesivos de la dignidad humana, derecho inviolable de todas las personas”²³³.

1. Por lo anterior, el ordenamiento jurídico colombiano prohíbe la discriminación en el trabajo, ya sea por razones de raza²³⁴, género²³⁵ o condiciones de salud²³⁶, entre otras razones que ocasionen una diferencia de trato no justificada a distintos trabajadores.

1. A este respecto, la Ley 1010 de 2006 dispone en su artículo 1° que tiene por objeto “definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.” En consecuencia, en su artículo 2° define discriminación laboral como “todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”. Esta normativa establece medidas preventivas y correctivas del acoso y la discriminación laboral con el fin de proteger el derecho al trabajo en condiciones dignas, tal y como lo establece el artículo 25 de la Constitución Política.

Por su parte, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que las condiciones de igualdad en el acceso de oportunidades en el ámbito laboral resultan metas ineludibles del Estado. Esto, pues el acceso, promoción, capacitación, determinación de la remuneración, despido, entre otros, son escenarios en los que se presentan obstáculos para alcanzar una igualdad material y evitar la discriminación en las relaciones laborales²³⁷. De esta forma, se garantiza el trabajo como un derecho de todos los colombianos, porque “no sólo significa la posibilidad de obtener un salario para el sustento de las necesidades básicas, sino también es el principal mecanismo de inclusión social, por medio del cual las personas afirman su identidad y desarrollan su existencia conforme a la dignidad humana”²³⁸.

1. Para los casos que ocupan a esta Sala, es relevante enfatizar en el contenido del artículo 13 superior, según el cual el Estado tiene el deber de promover las condiciones para que el mandato de igualdad sea real y efectivo, particularmente cuando se trata de aquellas personas que por razones físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta. Estas merecen una especial protección “con el fin de contrarrestar los efectos negativos generados por su condición, y hacer posible su participación en las actividades de la sociedad”²³⁹. La jurisprudencia también ha protegido a los trabajadores en situación de debilidad manifiesta en los casos en los que sus derechos a la igualdad y al trabajo en condiciones dignas pueden verse vulnerados, a causa de la discriminación por sus

condiciones de salud. Como resultado, la Corte “ha enfatizado la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar”²⁴⁰.

1. El derecho comparado también ilustra una creciente preocupación por aquellos trabajadores que son discriminados a causa de sus condiciones de salud. Por ejemplo, la Oficina Internacional del Trabajo²⁴¹ ha resaltado que la diversidad de culturas, comunidades y países existentes en América han contribuido a la preocupación de la sociedad por el tema de la discriminación en el empleo. Además, cita algunas formas de discriminación recientes por estilos de vida, orientación sexual, edad, contagio con VIH y discapacidad. A raíz de esta situación, esa Oficina afirma que estos tipos de discriminación “plantean el importante dilema de la delimitación entre el control que el empleador puede ejercer respecto a lo que hacen los empleados fuera del lugar de trabajo”. Asimismo, asegura que “la discriminación y sus diversas manifestaciones en el lugar de trabajo está planteando retos a los políticos y hombres de negocios, pues deben establecer estrategias que se adapten mejor a las nuevas tendencias y dificultades del mundo de trabajo”. Finalmente, señala que incluso otro tipo de discriminación surge en la actualidad, dirigida en contra de las personas con una “predisposición genética a desarrollar ciertas enfermedades o aquellos que llevan estilos de vida insalubres”. Lo anterior, debido a que avances en nuevas tecnologías relacionadas con la genética han facilitado la obtención de este tipo de datos personales.

1. Ahora bien, a pesar de la discriminación que se presenta en las Américas, la Oficina Internacional del Trabajo recuerda que varios países han adoptado políticas y acciones para luchar contra ella. Por ejemplo, en Estados Unidos, en cumplimiento de la Directiva Ejecutiva 11246 (Igualdad de Oportunidades en el Empleo), todos los contratistas y subcontratistas que hayan concluido contratos de carácter gubernamental de 10,000 dólares o más deben realizar un examen de fuerza de trabajo, averiguar el efecto de las prácticas llevadas a cabo por el personal en la productividad desde una perspectiva de igualdad de condiciones,

determinar los obstáculos que puedan existir, y tomar las correspondientes acciones. Asimismo, “The Americans with Disabilities Act” (ADA) les prohíbe a los empleadores discriminar a trabajadores o candidatos al no suministrar “ajustes razonables” a menos que “demuestre que dichos ajustes impondrían una dificultad excesiva en la operación del negocio”²⁴².

Por su parte, el Acuerdo de América del Norte sobre Cooperación en el Trabajo (AANCT), el Acuerdo de Cooperación en el Trabajo entre Canadá y Chile (ACTCCH) y el Acuerdo de Cooperación en el Trabajo entre Canadá y Costa Rica (ACTCCR) establecen de forma explícita la no-discriminación y la igualdad de salario como principios y derechos que las partes deben promover.

1. Por otro lado, la doctrina²⁴³ ha hecho un llamado a que no se mantenga una interpretación restringida del concepto de discapacidad que la equipare al reconocimiento de declaración administrativa o, en el caso colombiano, a un examen de calificación de invalidez. De este modo, “aunque sigue siendo correcto que los conceptos de enfermedad y discapacidad no son coincidentes y que, por tanto, no todo despido que tenga su causa en la enfermedad del trabajador se puede calificar de discriminatorio, habrá que analizar caso por caso si estamos ante una situación asimilada a la discapacidad”²⁴⁴.

1. Con base en lo anterior, la Corte ha establecido que los trabajadores en situación de discapacidad y quienes se encuentran en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, que son discriminados por motivos de enfermedad, tienen el derecho a la estabilidad laboral reforzada. El derecho de todas las personas “en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (arts. 13 y 93), promueve que esos trabajadores accedan al empleo, con independencia de las condiciones que presenten. También, el mencionado postulado se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” (art. 25), y adelantar una política de

“integración social” a favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47). Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de “obrar conforme al principio de solidaridad social”²⁴⁵.

1. De este modo, en aras de proteger a este grupo poblacional, la Sentencia C-200 de 2019²⁴⁶ estableció ciertos criterios para establecer si la desvinculación fue discriminatoria. En concreto, aquella providencia recordó que el inspector de trabajo debe verificar lo siguiente:

i. El despido atiende sólo a la condición de salud del trabajador y es un criterio superfluo o irrelevante para el trabajo.

ii. Aunque sea un criterio relevante para la prestación de sus servicios personales, el empleador debe agotar las posibilidades de traslados o ajustes razonables.

iii. El empleador debe considerar los riesgos para el trabajador u otras personas en las opciones que considere.

iv. Todo nuevo cargo o modificación en las condiciones del empleo implica capacitación adecuada.

v. Si objetivamente el trabajador no puede prestar el servicio, es posible terminar el contrato.

En tal perspectiva, si un empleador pretende desvincular a una persona que se encuentre en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trata de una causal objetiva. Bajo ese entendido, la estabilidad laboral reforzada se concreta en una prohibición de despido discriminatorio para quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa²⁴⁷. De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral “acarrea la presunción de despido injusto”. Por consiguiente, se invierte la carga de la prueba y le corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo²⁴⁸.

En efecto, esta Corporación ha señalado que “el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral”²⁴⁹. De lo contrario, se presume que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador, “evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción”²⁵⁰. Por esa razón, la Sentencia C-200 de 2019 mencionada explica que el empleador debe “explorar, proponer y materializar diversas opciones previas a la terminación de la relación laboral para que pueda continuar el vínculo o configurarse objetivamente la justa causa”. También aclara que el empleador puede eximirse de la obligación de reubicación si demuestra que existe un principio de razón suficiente. Por ejemplo, si la reubicación desborda la capacidad de la empresa, o le impide o dificulta de manera desproporcionada el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo. Con todo, el empleador “tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del empleado para que pueda proponer soluciones razonables a la situación en un escenario dialógico en el que se entiende que se pretende la mejor solución para las partes”.

Particularmente, sobre la posibilidad de desvirtuar la presunción por despido injusto, en la Sentencia T-020 de 2021²⁵¹, la Sala de Revisión concluyó que la empresa accionada no vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del actor por tres razones: i) cuando finalizó el contrato, la condición de salud del trabajador no dificultaba el normal desempeño de sus funciones; ii) la empresa conoció los padecimientos del actor y acogió las recomendaciones laborales; y, iii) su actuación se enmarcó inequívocamente en una causal

objetiva y razonable derivada de la baja en las ventas, la consecuente reducción de personal y la imposibilidad de renovar el contrato. Lo anterior, debido a la difícil situación económica de la empresa que llevó a su disolución²⁵².

1. A partir de las reglas enunciadas, esta Corporación ha establecido los presupuestos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada. En concreto, el juez constitucional debe verificar: i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; ii) que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y, iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación²⁵³.

Acreditado lo anterior, el operador judicial deberá, prima facie, reconocer al sujeto protegido:

“(a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir ‘una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario’”²⁵⁴.

Según la Sentencia T-201 de 2018²⁵⁵, el reconocimiento de estas prestaciones se funda en que el vínculo jurídico no desaparece a pesar de la “interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa”.

1. Por último, la indemnización mencionada líneas atrás se encuentra prevista en el artículo 26256 de la Ley 361 de 1997²⁵⁷, la cual, según la Sentencia C-824 de 2011²⁵⁸, protege un universo amplio de sujetos y no se limita a la protección de personas que médicamente sean “calificadas” con una discapacidad. En esa oportunidad, la Sala Plena explicó que la referencia a las personas con limitaciones severas y profundas contenida en el artículo 1º de la citada ley no debe entenderse como una expresión excluyente que restringe su ámbito de aplicación²⁵⁹ y que la calificación médica constituye una valoración de la discapacidad desde el modelo médico, ya superado por el modelo social de la discapacidad. Sobre el particular, recordó que este Tribunal ha acogido una noción amplia del término limitación, “(...) en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”. Según lo expuesto, también son beneficiarios de la referida norma quienes presentan una situación de salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

1. Conforme a lo expuesto, la Sala deberá analizar si, en efecto, los peticionarios tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada y las empresas accionadas vulneraron dicha garantía constitucional con sus actuaciones. En particular, deberá estudiar si los efectos de la suspensión de los contratos son análogos a aquellos derivados del despido discriminatorio de una persona que presenta una enfermedad que dificulta el ejercicio de sus labores. En concreto, la Sala verificará que la suspensión de las relaciones laborales de los actores no se hayan tornado en un despido de facto o, en todo caso, no haya sido un acto discriminatorio en razón de las enfermedades de los accionantes.

Suspensión del contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución

1. La suspensión del contrato de trabajo tiene como efecto interrumpir la ejecución de la

relación laboral, sin terminarla²⁶⁰. El empleador puede hacer uso de dicha facultad si se presenta alguna causal taxativamente prevista en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. En concreto, su numeral 1° señala que la prestación de los servicios del trabajador podrá suspenderse “[p]or fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”.

1. Sobre la situación descrita en dicha normativa, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que no es original o especial,²⁶¹ sino que se refiere a la contemplada en el artículo 64 del Código Civil. Esta es: “Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.” Asimismo, ha aclarado que no es suficiente que acaezca un hecho sorpresivo o imprevisto para que se configure una situación de fuerza mayor o caso fortuito. También deben analizarse, en cada caso, las circunstancias que rodearon el hecho, para así concluir si fue imprevisible, irresistible y externo, lo cual ha de ser demostrado por el empleador²⁶².

1. En particular, ha señalado que imprevisible es el acontecimiento que no sea viable contemplar de antemano, al examinar i) su normalidad y frecuencia; ii) la probabilidad de su realización; y iii) su carácter inopinado, excepcional y sorpresivo²⁶³. En definitiva, cuando en condiciones normales no haya sido lo suficientemente probable para que el agente pudiera precaverse contra él²⁶⁴.

Por su parte, el concepto de irresistible se refiere a no haberse podido evitar su acaecimiento y sus consecuencias. Así, el hecho imposibilita al agente para obrar del modo debido. Por el contrario, si lo que se produce es tan solo una dificultad más o menos acentuada para enfrentarlo, no se configura el fenómeno de fuerza mayor o caso fortuito²⁶⁵.

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia ha aclarado que ese hecho debe desatarse desde lo

externo. Esto es, debe tener su origen en una actividad exógena a la que despliega el agente a quien se le imputa el daño. En consecuencia, no puede concurrir con la culpa del demandado que haya tenido un rol preponderante en la causación del daño ni puede estar ligado a su industria²⁶⁶.

1. Ahora bien, el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 establece que, al suspender un contrato de trabajo por la causal en mención, el empleador tan solo está obligado a avisar al Ministerio del Trabajo, mas no a solicitar permiso ante aquella entidad. Asimismo, el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo establece que, como consecuencia de la suspensión, cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes. En concreto, 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.

1. Finalmente, el artículo 52 del Código Sustantivo del Trabajo establece que, una vez desaparecen las causas de la suspensión temporal del trabajo, “el empleador debe avisar a los trabajadores (...) 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 (3) días siguientes a la notificación o aviso”. En ese sentido, el empleador tiene la obligación de reintegrar a sus trabajadores luego de que las causas que configuran un hecho de fuerza mayor o caso fortuito desaparecen.

1. Con base en lo anterior, la suspensión del contrato por aquella causal no está supeditado a algún término. En consecuencia, el empleador puede ejercer dicha facultad hasta el momento en el que puedan reanudarse las actividades²⁶⁸. No obstante, doctrinantes como VÁZQUEZ VIALARD sostienen que aquella figura jurídica no es atemporal. Con todo, la suspensión debe ser transitoria y proporcional a la situación que la origina. De este modo,

una vez el empleador la supere, debe reactivar la prestación del servicio y la remuneración correspondiente²⁶⁹.

1. Por último, cabe destacar que esta Corporación, en la Sentencia T-279 de 2021²⁷⁰, aclaró que las personas especialmente protegidas, tales como mujeres en estado de embarazo, miembros de sindicatos o personas con una enfermedad que dificulte el desempeño de sus labores, no tienen un tratamiento jurídico particular en relación con la suspensión del contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito. Esto es así, pues el Código Sustantivo del Trabajo no establece que la suspensión de los contratos laborales de aquellos grupos sea ineficaz, se presuma discriminatoria o exija a los empleadores solicitar autorización al Ministerio del Trabajo. En suma, esta normativa no establece condiciones adicionales para que los empleadores tengan la facultad de suspender el contrato de trabajo de personas aforadas respecto de quienes no lo son. No obstante, los principios de especial protección de aquellos trabajadores imponen obligaciones al empleador. A este respecto, este fallo resulta ser un precedente relevante para los casos objeto de estudio, pues estudió si algunas empresas habían vulnerado los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al trabajo de cuatro accionantes de especial protección constitucional, tal y como lo son los peticionarios en esta oportunidad. Lo anterior, en la medida en que suspendieron los contratos de trabajo de las accionantes, quienes se encontraban en estado de embarazo o en período de lactancia. En aquella ocasión, la Sala Sexta de Revisión determinó que la protección cualificada contra la discriminación en el ámbito laboral “(...) busca garantizar que estas puedan trabajar en condiciones de igualdad (...) aunque el empleador no debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para efectuar la suspensión contractual por fuerza mayor o caso fortuito, el principio constitucional de especial protección y asistencia impone tres obligaciones al empleador en esta hipótesis que tienen como propósito garantizar el derecho a la igualdad y el mínimo vital de las trabajadoras”²⁷¹.

En ese sentido, al seguir los lineamientos de aquella providencia, el mandato de no discriminación también se proyecta a la figura de la suspensión del contrato laboral. Por tal razón, la protección especial de los trabajadores en condición de especial vulnerabilidad

obligan al empleador a lo siguiente:

i. Demostrar que el hecho constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito sea la causa efectiva de la suspensión. En ese orden de ideas, prohíbe que dicha decisión esté formalmente motivada en el artículo 51.1 del Código Sustantivo del Trabajo y, sin embargo, tenga como causa real la condición del trabajador, como lo puede ser el estado de gestación o una enfermedad que dificulte el desempeño de sus labores;

i. ejercer la facultad de suspensión de tal forma que no sea abusiva. Esto es, no utilizarla como un medio para eludir el control de la autoridad laboral a fin de hacer efectiva la desvinculación del empleado;

i. asegurar el cumplimiento de los aportes a la seguridad social del trabajador y

i. reintegrarlo una vez han cesado las causas que ocasionaron la suspensión del contrato.

1. Conforme con lo anterior, el empleador no debe cumplir con obligaciones adicionales para suspender el contrato de personas especialmente protegidas respecto de quienes no lo son. No obstante, el patrono tiene la carga de demostrar que la suspensión obedece exclusivamente a un hecho constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, mas no a la condición del trabajador, de tal forma que dicha facultad no se torne en una actuación basada en la discriminación del empleado que hace parte de un grupo vulnerable.

1. En resumen, el Código Sustantivo del Trabajo faculta al empleador para suspender el contrato de trabajo en los casos en que, por fuerza mayor o caso fortuito, sea imposible su

ejecución. Entonces, esta situación se presenta cuando acaece un hecho imprevisible, irresistible y externo, que debe ser demostrado por quien lo alega. En estos casos, el empleador debe avisar al Ministerio del Trabajo el ejercicio dicha facultad. Además, durante la suspensión, no tiene que realizar el pago de salarios o remuneración, aunque sí debe abonar los aportes a la seguridad social. Por su parte, el trabajador no presta sus servicios. Una vez desaparecen las causas que ocasionaron la suspensión de las labores, el empleador debe notificar a sus empleados y reintegrarlos. Por lo tanto, la suspensión del contrato de trabajo por la causal prevista en el artículo 51.1 del Código Sustantivo del Trabajo aunque no tiene un término perentorio, tampoco es atemporal. Por último, el hecho que un trabajador sea de especial protección constitucional tiene incidencia en la atribución que tiene la empresa para suspender la relación laboral. Lo anterior, porque debe acreditar que el ejercicio obedeció a las causales establecidas en la ley y no a la especial condición del trabajador. Entonces, debe probar que la suspensión no obedece a la condición del trabajador; de lo contrario, dicha actuación resulta ser discriminatoria.

Medidas adoptadas por el Gobierno Nacional durante el Estado de emergencia económica, social y ecológica para proteger a los trabajadores del sector privado

1. El 7 de enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS) identificó el nuevo coronavirus. Posteriormente, el 6 de marzo siguiente, el Ministerio de Salud y Protección Social dio a conocer el primer caso de brote por enfermedad por COVID-19 en Colombia. El 9 de marzo del mismo año, la OMS solicitó a los países adoptar medidas prematuras con el objetivo de detener la transmisión y prevenir la propagación del virus. Finalmente, el 11 de marzo de 2020, la OMS declaró el brote de enfermedad por COVID-19 como una pandemia.

1. A raíz de estos hechos, mediante la Resolución 385 de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social declaró la emergencia sanitaria por causa del nuevo coronavirus SARS-CoV-2 en todo el territorio nacional y adoptó una serie de medidas con el objeto de prevenir y

controlar su propagación. Además, el 17 de marzo de 2020 el Gobierno Nacional decretó un estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional²⁷². En consecuencia, ejerció las facultades a las que hace referencia el artículo 215 de la Constitución²⁷³. Particularmente, expidió varios decretos para conjurar la crisis ocasionada por la pandemia.

En estas normativas, el Gobierno Nacional contempló ciertas excepciones al aislamiento preventivo obligatorio. Inicialmente, permitió actividades relacionadas con: i) la asistencia y prestación de servicios de salud; ii) la adquisición de bienes de primera necesidad; iii) el desplazamiento a servicios bancarios, financieros y de operadores de pago; iv) la asistencia y cuidado de menores de edad, mayores de 70 años, personas en situación de discapacidad o enfermos con tratamientos especiales; v) fuerza mayor o caso fortuito, entre otras²⁷⁵. Posteriormente, el Gobierno Nacional permitió la realización de más actividades, tal y como aquellas relacionadas con: i) la cadena de producción, abastecimiento, almacenamiento, reparación, mantenimiento, transporte, comercialización y distribución de las manufacturas de productos textiles, de cuero y prendas de vestir; de transformación de maderas, entre otros; ii) el desarrollo de actividades físicas; y iii) la realización de avalúos de bienes y realización de estudios de títulos que tuvieran por objeto la constitución de garantías²⁷⁶. Finalmente, autorizó la apertura de museos y bibliotecas, peluquerías, autocines y otros²⁷⁷.

1. Asimismo, por medio de, entre otros, los Decretos 488, 518, 500 y 770 de 2020, implementó medidas legislativas tendientes a estimular el empleo, proteger a los trabajadores y aliviar la situación de la creciente población desocupada a causa del confinamiento. En particular:

i. El Decreto 488 de 2020 propuso alternativas para conservar el empleo. Para las personas que hubiesen presentado una disminución de su ingreso mensual, permitió que retiraran

cada mes de su cuenta de cesantías el monto que les posibilitara compensar dicha reducción, con el fin de mantener su ingreso constante²⁷⁸. También, estableció la facultad de los empleadores de dar a conocer a los trabajadores, con al menos un mes de anticipación, la fecha a partir de la cual les concedería vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas²⁷⁹.

i. El Decreto 500 de 2020²⁸⁰ ordenó a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público destinar el 5% del total de cotización destinado a realizar actividades de promoción y prevención, para la compra de elementos de protección personal, chequeos médicos frecuentes preventivos y diagnósticos²⁸¹.

i. El Decreto 518 de 2020²⁸² creó el programa Ingreso Solidario, mediante el cual el Gobierno Nacional entregó transferencias monetarias no condicionadas en favor de las personas y hogares en situación de pobreza y vulnerabilidad, que no fueran beneficiarios de los programas Familias en Acción, Protección Social al Adulto Mayor –Colombia Mayor, Jóvenes en Acción o de la compensación del IVA. Lo anterior, por el tiempo que perduraron las causas que motivaron la declaratoria del Estado de emergencia económica, social y ecológica²⁸³.

i. El Decreto 770 de 2020²⁸⁴ adoptó medidas para proteger al cesante, flexibilizar las jornadas de trabajo y ofrecer una alternativa para el primer pago de la prima de servicios. En particular, estableció que, de manera excepcional y de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador, podrían definir la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitieran operar a la empresa y secciones de la misma²⁸⁵. Además, dio la posibilidad de que la jornada fuera de cuatro días a la semana con un máximo de 12 horas diarias, sin que fuera necesario modificar el reglamento interno de trabajo²⁸⁶. También, permitió que el empleador trasladara el primer pago de la prima de servicios máximo hasta el 20 de diciembre de 2020, previo acuerdo con el trabajador. Adicionalmente, las partes podían concertar la forma de pago hasta en tres cuotas²⁸⁷. De otro lado, esa normativa creó el

Programa de Apoyo para el Pago de la Prima, consistente en otorgar a una persona natural, jurídica, consorcio y/o unión temporal, un aporte monetario de naturaleza estatal equivalente al número de empleados, multiplicado por \$220.000²⁸⁸. Por último, creó el programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual que cumplieran con los requisitos establecidos en el artículo 2° del Decreto Legislativo 639 de 2020²⁸⁹ y devengaran hasta cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes²⁹⁰. El auxilio correspondió a un valor mensual de \$160.000 hasta por tres meses²⁹¹.

1. También, el Ministerio del Trabajo, a través de la Circular No. 021 de 2020, recordó los mecanismos que los empleadores del sector privado pueden adoptar para proteger los derechos al trabajo y a la salud de sus trabajadores. En concreto, enumeró el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, y los permisos remunerados²⁹². Posteriormente, por medio de la Circular No. 022 de 2020, recordó que no ha emitido autorización alguna para el despido colectivo de trabajadores o la suspensión de sus contratos. También, aclaró que es el juez laboral el competente para determinar si se ha configurado o no una fuerza mayor, con base en los hechos puestos a su consideración. En todo caso, señaló que el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador, con el fin de establecer si las puede desempeñar mediante las alternativas planteadas en la Circular No. 021 de 2020²⁹³. Finalmente, mediante la Circular 033 del 19 de abril de 2020, puso “de presente mecanismos adicionales que poseen los empleadores para proteger el empleo”. Estas alternativas incluyen: i) la licencia remunerada compensable; ii) la modificación de la jornada y concertación del salario; iii) la modificación o suspensión de beneficios extralegales; y iv) la concertación de beneficios convencionales²⁹⁴.

1. Por su parte, mediante la Resolución 666 de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social adoptó el protocolo para todas las actividades económicas y sociales, así como también para los sectores de la administración pública. Este estuvo orientado a minimizar los factores que pueden generar la transmisión del COVID-19²⁹⁵. Para cumplir con dicho objetivo, estableció como responsabilidades a cargo del empleador las siguientes:

i. Implementar las acciones que permitan garantizar la continuidad de las actividades y la protección integral de los trabajadores, contratistas y demás personas que estén presentes en las instalaciones o lugares de trabajo;

i. adoptar medidas de control administrativo para la reducción de la exposición, tales como la flexibilización de turnos y horarios de trabajo, así como propiciar el trabajo remoto o trabajo en casa;

i. proveer a los empleados los elementos de protección personal que deban utilizar para cumplir sus actividades laborales²⁹⁶.

Por su parte, el trabajador, contratista, cooperado o afiliado partícipe debe:

i. Cumplir los protocolos de bioseguridad adoptados por el empleador o contratante;

i. reportar cualquier caso de contagio que se llegase a presentar en su lugar de trabajo o su familia, para que el empleador adopte las medidas correspondientes y,

i. adoptar las medidas de cuidado personal y reportar las alteraciones en su salud, especialmente las relacionadas con síntomas de enfermedad respiratoria²⁹⁷.

1. En suma, el Gobierno Nacional adoptó varias medidas para proteger a los trabajadores y cesantes durante el Estado de emergencia económica, social y ecológica. En particular, buscó: i) flexibilizar el pago de la prima de servicios y la jornada laboral; ii) permitir que las

personas cesantes mantuvieran sus ingresos constantes; y, iii) proteger la salud de los empleados, ya sea que laboren dentro del sitio de trabajo o en sus hogares.

1. La Sala considera que los impactos de la pandemia en el mercado laboral colombiano, las medidas legislativas de protección al empleo que fueron adoptadas y los instrumentos que implementaron los empleadores para reducir las consecuencias de la crisis sanitaria son antecedentes normativos relevantes para los casos sub examine. Lo anterior, porque la decisión de suspender los contratos de trabajo de los peticionarios debe ser valorada a la luz de las dificultades económicas que la crisis sanitaria causó en el mercado laboral y en el empleo formal. Del mismo modo, la Corte debe analizar si las medidas legislativas de protección y asistencia a los trabajadores tiene incidencia en los derechos fundamentales de los accionantes que se vieron afectados por la suspensión de sus contratos.

En tales términos, el estudio de los expedientes acumulados en el presente caso exige a la Sala efectuar una cuidadosa ponderación de los intereses constitucionales en juego. Esto, conforme al contexto de excepcionalidad económica y sanitaria en el que se enmarcan los hechos que dieron lugar a las solicitudes de tutela y las consecuentes medidas que adoptó el Gobierno Nacional al respecto.

Solución a los casos concretos

1. En virtud de lo establecido anteriormente, la Sala analizará si Compass Group y COLTEJER vulneraron los derechos fundamentales de la señora Adriana Serrano Espinel (expediente T-8.154.112) y los señores Mauricio Villa Villada (expediente T-8.232.736), Wilson Camero Ocampo y Óscar William Flórez Restrepo (expediente T-8.202.821), respectivamente. Para ello, primero estudiará las actuaciones que realizó Compass Group. Luego, estudiará los

expedientes T-8.232.736 y T-8.202.821 en conjunto, en razón a que, presuntamente, COLTEJER lesionó las garantías constitucionales de los tres peticionarios restantes, al suspender su contrato de trabajo.

Expediente T-8.154.112

Compass Group vulneró los derechos al trabajo, al mínimo vital, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Adriana Serrano Espinel

1. En esta ocasión, la Sala estudia el recurso de amparo presentado por una señora vinculada mediante contrato de trabajo a la empresa Compass Group. En concreto, se desempeñaba como trabajadora de servicios generales en un almacén Éxito de Bucaramanga. Con ocasión de la propagación del virus COVID-19, la accionada suspendió el contrato de la accionante. Lo anterior, debido a que presentó una disminución variable en los ingresos superior al 20%. Además, afirmó que, si bien el lugar donde laboraba la accionante no fue cerrado durante el aislamiento preventivo obligatorio que el Gobierno ordenó, varias medidas como pico y cédula, toques de queda y restricciones a la movilidad hicieron que presuntamente la operación no fuera normal. Adicionalmente, afirmó que otra razón para suspender el contrato de trabajo de la accionante era su estado de salud. Conforme a su argumentación, mediante las Resoluciones 521 y 666 de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social expidió instrucciones de mayor distanciamiento a las personas con morbilidades. Por esta razón, consideró que las medidas de aislamiento y de restricción a la movilidad en el caso de personas como la accionante deben ser más intensas. Por consiguiente, afirmó que “al atender lo normado” y “a fin de procurar su estado de salud”, suspendió el contrato laboral de la accionante, con fundamento en el artículo 51.1 del Código Sustantivo del Trabajo.

De los 1157 trabajadores que fueron suspendidos, 33 no han vuelto a sus labores, entre los que se encuentra la solicitante. Actualmente, Compass Group ya no aduce razones económicas para mantener la suspensión del contrato de la accionante, sino únicamente

aquellas relacionadas con su salud. Por lo anterior, está a la espera de que la trabajadora aporte el certificado de vacunación para verificar las condiciones de su reincorporación.

1. De lo expuesto, la Sala considera que Compass Group vulneró los derechos al trabajo, al mínimo vital, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada de la peticionaria. Para sustentar dicha posición, la Sala: i) explicará por qué las razones por las cuales la accionada suspendió el contrato de la peticionaria y lo mantiene interrumpido no están relacionadas con un hecho de fuerza mayor y caso fortuito; ii) analizará si cumple un deber legal al seguir, a su juicio, lo dispuesto en las Resoluciones 521 y 666 de 2020 emitidas por el Ministerio de Salud y Protección Social; y, finalmente, iii) explicará por qué la decisión de suspender el contrato de la peticionaria y mantenerlo con base en su estado de salud es discriminatoria.

1. En primer lugar, las razones que expuso la accionada para suspender el contrato de trabajo de la peticionaria no están relacionadas con un hecho de fuerza mayor o caso fortuito. Inicialmente, argumentó que la propagación del COVID-19 impidió que la empresa realizara sus actividades con normalidad. En particular, la pandemia y las consecuentes medidas de aislamiento que ordenó el Gobierno Nacional ocasionaron que la empresa presentara una disminución considerable en sus ingresos. No obstante, no probó que la empresa hubiese sufrido una crisis financiera como consecuencia de la pandemia. Si bien alegó que sus ingresos disminuyeron un 20%, no demostró de qué manera se afectaron los contratos celebrados con empresas como Almacenes Éxito S.A.

En efecto, el Gobierno Nacional decretó un aislamiento preventivo obligatorio a nivel nacional. Sin embargo, la “[a]dquisición de bienes de primera necesidad -alimentos, bebidas, medicamentos, dispositivos médicos, aseo, limpieza y mercancías de ordinario consumo en la población”²⁹⁸ fue una de las actividades económicas que no se interrumpieron, con el fin de garantizar los derechos a la vida y a la salud de los colombianos. En ese sentido, Almacenes Éxito S.A. no suspendió sus actividades económicas. Por lo tanto, Compass Group no logra

probar una causal objetiva que la haya facultado para suspender el contrato de trabajo de la accionante. En relación con este asunto, la empresa aduce que algunas medidas como el pico y cédula o los toques de queda redujeron el aforo de lugares como el Almacén Éxito “La Rosita” de Bucaramanga, pero no explica de qué manera afectaron las labores de aseo que realizaba la peticionaria, aun cuando el número de consumidores diarios se hubiese reducido en su lugar de trabajo. Por consiguiente, Compass Group no demuestra un nexo de causalidad entre las consecuencias de la propagación del COVID-19 y la suspensión del contrato de trabajo de la señora Adriana Serrano Espinel. En esa medida, no prueba la ocurrencia de un hecho de fuerza mayor o caso fortuito que haya hecho imposible el desarrollo de las funciones de la tutelante.

1. De otro lado, la empresa accionada también adujo que la suspensión del contrato se debía al estado de salud de la accionante, pues la hace más susceptible a los efectos del virus. Tal acontecimiento no es excepcional o sorpresivo. Adicionalmente, no impide que la tutelante trabaje, tal y como lo hacía antes del inicio de la pandemia. En definitiva, las patologías de la señora Adriana Serrano Espinel no son un hecho de fuerza mayor y caso fortuito que impida el desarrollo de las actividades de la empresa y no justifican la suspensión del contrato. Por consiguiente, la decisión de suspender el contrato de la accionante fue discriminatoria, en tanto se basó en su estado de salud. Se trató de un paternalismo patronal que, “a fin de procurar su estado de salud”, privó a la peticionaria del sustento para cubrir sus necesidades básicas.

1. Asimismo, al negarse a reactivar el vínculo contractual con la trabajadora, la empresa accionada vulnera sus derechos fundamentales. En primer lugar, actualmente la accionada no refiere ningún hecho relacionado con su situación financiera para mantener suspendido el contrato de la accionante. Este hecho refuerza que dicho argumento, en realidad, nunca fue acreditado. De lo contrario, una vez la empresa hubiese superado la “crisis financiera”, habría reintegrado a la accionante.

1. En segundo lugar, sostiene que mantiene la medida debido a las enfermedades de la peticionaria. Incluso, supeditó el regreso de la tutelante a la entrega de un soporte de vacunación. A este respecto, afectar las condiciones laborales con base en esta situación es una actuación discriminatoria que vulnera el derecho a la dignidad humana, pues se basa únicamente en el estado de salud del trabajador. De esta manera, al mantener la suspensión, Compass Group falta a su deber de solidaridad y de no discriminar, de tal forma que debe permitir condiciones que hagan posible que una persona en situación de vulnerabilidad acceda al empleo. Por el contrario, acredita y mantiene un patrón de discriminación hacia la accionante basado en su estado de salud. Esta situación es intolerable en términos constitucionales.

1. Ahora bien, la empresa afirma que, al suspender el contrato de la señora Serrano Espinel, sigue los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional. Conforme a su argumentación, las Resoluciones 521 y 666 de 2020 ordenan a las personas con morbilidades guardar un mayor distanciamiento. Por esa razón, expone que no ha reintegrado a la accionante porque es riesgoso que regrese a sus labores. Sin embargo, mediante la Resolución 521 de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social estableció el procedimiento para la atención ambulatoria de la población en aislamiento preventivo obligatorio, con énfasis en las personas mayores de 70 años o con condiciones crónicas de base o inmunosupresión por enfermedad o tratamiento. Por su parte, la Resolución 666 de 2020 adoptó el protocolo para todas las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública, con el fin de que los empleadores garanticen la continuidad de las actividades y la protección de los empleados presentes en el sitio de trabajo.

1. En ese sentido, ninguna de las resoluciones citadas por Compass Group ordena a los empleadores suspender el contrato de sus trabajadores, en caso de que tengan alguna enfermedad que los haga más vulnerables al COVID-19. De hecho, las normativas emitidas por el Gobierno Nacional durante el estado de emergencia económica, social y ecológica estuvieron dirigidas a mantener el empleo de la población colombiana. Lo anterior, mediante la flexibilización de la jornada laboral, el trabajo en casa, el teletrabajo, alternativas para

pagar la prima de servicio, la adopción de protocolos de bioseguridad para las personas que no pueden trabajar desde sus hogares, entre otras. De este modo, contrario a lo señalado por la empresa accionada, el Gobierno Nacional no ordenó suspender el contrato a los trabajadores con morbilidades ni tampoco dispuso separar indefinidamente del empleo a quienes tienen condiciones de salud que los exponga al riesgo de contagio. Si bien recomendó el trabajo en casa o teletrabajo con el fin de disminuir la probabilidad de transmisión del COVID-19, lo cierto es que también ordenó a los empleadores brindar elementos de cuidado personal y adoptar otras estrategias necesarias para proteger a los ciudadanos en el sitio de trabajo. Por consiguiente, Compass Group no acreditó la suspensión del contrato con base en un hecho de fuerza mayor. Tampoco demostró que dichas circunstancias se mantuvieran para que el contrato siguiera suspendido.

1. Con base en lo anterior, no existen razones para mantener suspendido el contrato de la solicitante. Lo anterior, porque el Gobierno Nacional expidió medidas para evitar los despidos o suspensiones masivas, mantener la liquidez de las empresas y, en especial, para proteger a los empleados en el sitio de trabajo. En lugar de brindarle a la accionante los elementos de protección necesarios, asumió una actitud paternalista desde la perspectiva del cuidado de la salud pero no del ingreso económico para cubrir sus necesidades básicas, decisiones ajenas a los derechos a la dignidad y a la igualdad de la peticionaria. De este modo, mantener la suspensión de su contrato también es discriminatoria. Lo expuesto, porque se basa exclusivamente en las condiciones de salud de la solicitante y no existen causales objetivas que le permitan a Compass Group argumentar que su decisión tiene fundamento en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. En suma, la accionada sometió a la accionante a una situación lesiva de sus derechos al trabajo, al mínimo vital, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada por las siguientes razones:

i. La accionante demostró presentar padecimientos de salud que involucran una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones. En efecto, la tutelante allegó su historia clínica, la cual consigna que “[l]a paciente debe tener reingreso laboral con restricciones y recomendaciones dadas por medicina laboral teniendo en cuenta las secuelas de su manejo

quirúrgico”299.

i. Es posible determinar que la accionada conocía la condición médica de la demandante con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo. En efecto, al contestar el Auto de pruebas del 13 de julio de 2021, Compass Group afirmó que tuvo conocimiento de que la señora Adriana Serrano Espinel sufría de un “tumor maligno del cuadrante superior externo de la mama”. Precisamente, este hecho es la causa por la cual no ha reintegrado a la peticionaria.

i. En realidad, la empresa no demuestre que hubiese suspendido el contrato laboral de la actora conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo. A este respecto, es cierto que los empleadores tienen la facultad de suspender el contrato de sus trabajadores, conforme a las causales enumeradas en el artículo 51 de esta normativa. En el presente caso, Compass Group no adujo un hecho constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito (numeral 1º) para suspender la prestación de los servicios de la actora. Por el contrario, la accionada señaló un supuesto deber legal que no existe y las condiciones de salud de la tutelante. Por ende, la suspensión del contrato de la señora Adriana Serrano Espinel y la negativa a reactivarlo están sustentadas en un acto discriminatorio.

Conforme a lo expuesto, esta Sala de Revisión revocará la sentencia proferida por el Juzgado Once Civil del Circuito de Bucaramanga, que declaró improcedente la acción de tutela presentada por la señora Adriana Serrano Espinel. En su lugar, concederá el amparo de sus derechos a la vida digna, al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, ordenará a la empresa accionada que: i) reintegre a la accionante en su cargo actual o en uno que ofrezca condiciones similares o mejores, acorde con sus condiciones de salud; ii) le brinde capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso, y elementos de protección personal y, iii) le reconozca y pague los salarios causados y dejados

de percibir entre la fecha de suspensión del contrato y el momento de la reactivación contractual.

En relación con este asunto, la Sala no concederá la indemnización equivalente a 180 días de salario contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Lo anterior, porque la actuación de Compass Group, aunque fue discriminatoria, no constituyó propiamente un despido, tal y como lo regula la norma en mención. En efecto, esta Corporación³⁰⁰ ha expresado que no es posible ampliar la garantía de presunción de despido discriminatorio a los casos de suspensión del contrato de trabajo. La obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular a una persona especialmente protegida y la facultad de ese funcionario de conceder dicha autorización fueron creadas por el Legislador, es decir, tienen fundamento legal expreso. Por lo tanto, la Sala no está facultada para crear, por propia iniciativa, una analogía entre las consecuencias del despido discriminatorio y las de una suspensión del contrato de trabajo.

Expedientes T-8.232.736 y T-8.202.821

COLTEJER no vulneró los derechos al trabajo, al mínimo vital, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada de los accionantes

1. En esta ocasión, los señores Mauricio Villa Villada, Wilson Camero Ocampo y Óscar William Flórez Ocampo solicitan la protección de sus derechos al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la dignidad humana. En consecuencia, piden ser reintegrados a COLTEJER y que la empresa accionada pague los salarios que han dejado de percibir.

1. La Sala considera que la demandada no ha vulnerado las garantías constitucionales

invocadas por los actores. Particularmente, en este proceso no se demostró que la suspensión de los contratos hubiese obedecido a una actuación discriminatoria en razón de las enfermedades de los peticionarios. Por el contrario, la empresa mostró que estuvo sustentada en causales objetivas.

1. En primer lugar, la decisión de suspender los contratos de los peticionarios tuvo motivos objetivos. En concreto, con ocasión de la propagación del virus COVID-19 y el consecuente aislamiento preventivo obligatorio que ordenó el Gobierno Nacional, la empresa se vio obligada a adelantar sus actividades económicas de forma parcial, debido a la afectación que sufrió la cadena de abastecimiento del sector textil. A raíz de esta situación, tuvo pérdidas económicas y problemas de liquidez. En consecuencia, suspendió los contratos de trabajo de los peticionarios, al no poder adoptar las alternativas contempladas en las circulares No. 021 y 033 de 2020 proferidas por el Ministerio del Trabajo, tales como el trabajo en casa o la jornada flexible. En relación con este asunto, es cierto que los solicitantes presentan enfermedades que dificultan el desempeño de sus labores. En efecto, los peticionarios aportaron los dictámenes de pérdida de capacidad laboral que prueban dichas patologías. Además, el señor Wilson Camero Ocampo adjuntó un reporte interno de accidentes de trabajo emitido por COLTEJER301.

1. No obstante, para suspender los contratos de trabajo de personas especialmente protegidas, COLTEJER está obligado a cumplir exclusivamente lo dispuesto en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. A este respecto, consideró que había acaecido un hecho de fuerza mayor y caso fortuito. Por lo tanto, suspendió los contratos de trabajo de los accionantes y avisó al Ministerio del Trabajo.

1. Segundo, las causas para mantener dicha decisión subsisten. En efecto, a partir del Decreto 593 de 2020, el Gobierno Nacional permitió el desarrollo de actividades relacionadas con “[l]a cadena de producción, abastecimiento, almacenamiento, reparación, mantenimiento, transporte, comercialización y distribución de las manufacturas de productos

textiles, de cuero y prendas de vestir (...)”³⁰². Sin embargo, COLTEJER no ha contado con los recursos suficientes para desarrollar sus actividades económicas, debido a las consecuencias generadas por la propagación del COVID-19. En la actualidad, COLTEJER no opera en ninguna de sus plantas de producción. Aunque por un tiempo reactivó la línea de “no Tejidos”, en junio de 2021 la cerró de nuevo. Por consiguiente, actualmente no fabrica ningún tipo de producto y, por ende, no genera ingresos. Dicha situación se agravó porque, por intermedio de los Ministerios del Trabajo y de Hacienda, intentó acceder a créditos blandos. No obstante, no fue posible obtenerlos debido a los resultados financieros de la empresa. En vista de este escenario, COLTEJER se ha visto en la obligación de vender o arrendar bienes muebles e inmuebles, mantener activos los contratos de personal exclusivamente asociado a áreas administrativas, de aseo, mantenimiento y vigilancia; evaluar las materias primas e insumos que se requieren para evitar el desabastecimiento y analizar la estructura administrativa actual³⁰³. Esto, con el fin de cumplir con las obligaciones que tiene aún y estudiar las probabilidades que existen para desarrollar su objeto social en el futuro.

1. De hecho, la situación descrita fue corroborada por el Ministerio del Trabajo. En particular, un inspector de trabajo comprobó que a COLTEJER le era imposible desarrollar en su totalidad el objeto social. Además, advirtió que la viabilidad financiera de la empresa estaba en riesgo. Incluso, la empresa podría eventualmente ser disuelta o liquidada.

1. De lo anterior, la Sala observa que la decisión de mantener la suspensión de los contratos está justificada en la crisis económica generada por la pandemia. La propagación del virus COVID-19 fue un hecho imprevisible, irresistible y externo que afectó la cadena de producción y suministro de COLTEJER. En efecto, aunque el Gobierno Nacional permitió la producción de prendas de vestir a partir del 24 de abril de 2020, este hecho, por sí solo, no brinda las condiciones necesarias para que la empresa reactive sus actividades económicas. Esto, por cuanto la crisis sanitaria afectó la demanda y el mercado en general de estos productos. Por lo anterior, a pesar de los esfuerzos de COLTEJER, a la empresa le ha sido imposible desarrollar su objeto social con normalidad y recuperarse de las consecuencias económicas que generó la propagación del virus. El cierre de líneas de negocio, los

problemas de liquidez, la imposibilidad de acceder a créditos, la venta de activos y la parálisis de fabricación de productos impiden que la accionada alcance el punto de equilibrio. En ese sentido, mantener la suspensión de los contratos de trabajo de los accionantes se fundamenta en la crisis financiera que aún existe. De este modo, esta Sala encuentra demostrada la causal objetiva que motivó la decisión de COLTEJER. Específicamente, no ha superado las consecuencias negativas que la pandemia ocasionó en el mercado. Además, la empresa no tiene perspectivas de reactivación económica en el corto o mediano plazo. Lo anterior genera incertidumbre financiera para la empresa, que incluso manifestó la posibilidad de disolverse o liquidarse.

1. En virtud de lo expuesto, la Corte concluye que COLTEJER no vulneró los derechos al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la dignidad humana de los señores Mauricio Villa Villada, Óscar William Flórez Restrepo y Wilson Camero Ocampo. En esa medida, no concederá el amparo.

Síntesis y órdenes a proferir

1. En la presente oportunidad, la Corte revisó tres expedientes en los que los accionantes solicitaron ser reintegrados a la empresa en la que trabajaban. Lo anterior, porque consideraron que, al suspender sus contratos de trabajo, las accionadas vulneraron sus derechos al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la dignidad humana.

1. La Sala primero estudió la procedencia general de las tutelas interpuestas por los peticionarios. A este respecto, encontró acreditados los requisitos de legitimación, inmediatez y subsidiariedad en relación con los recursos de amparo interpuestos por la señora Adriana Serrano Espinel (expediente T-8.154.112), Mauricio Villa Villada (expediente T-8.232.736), Óscar William Flórez Restrepo y Wilson Camero Ocampo (expediente

T-8.202.821). En concreto, estas personas presentaban enfermedades que dificultaban el desempeño de sus labores y el acceso a otro empleo. Además, no contaban con otras fuentes de ingreso o ayuda familiar que sostuviera sus necesidades básicas. En esa medida, la Sala encontró que las tutelas procedían como mecanismo definitivo y, por consiguiente, la Sala analizó de fondo estos recursos de amparo.

1. Al estudiar los casos concretos, observó que Compass Group había vulnerado los derechos al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la dignidad humana de la señora Adriana Serrano Espinel. Lo anterior, porque: i) suspendió el contrato de la peticionaria debido a una presunta disminución en sus ingresos. Sin embargo, no logró demostrar este hecho porque el Almacén Éxito “La Rosita” donde laboraba la accionante, nunca interrumpió sus actividades durante el aislamiento preventivo obligatorio ordenado por el Gobierno Nacional. ii) A su vez, afirmó que suspendió el contrato “a fin de procurar su estado de salud”. No obstante, este no era un hecho imprevisible, irresistible externo que facultara a Compass Group para aplicar el artículo 51.1 del Código Sustantivo del Trabajo. Por el contrario, era un argumento que discriminaba a la accionante por su condición de salud. iii) Además, mantenía la suspensión del contrato con base únicamente en los padecimientos de la tutelante. Por lo tanto, la discriminación hacia la accionante se mantenía y evitaba que accediera a un empleo en condiciones dignas, con independencia de sus condiciones de salud. Finalmente, iv) sustentaba la decisión en un supuesto deber legal, particularmente, en lo dispuesto mediante las Resoluciones 521 y 666 de 2020 proferidas por el Ministerio de Salud y Protección Social. No obstante, el Gobierno Nacional no ordenó la suspensión de los contratos de personas con morbilidades. En definitiva, Compass Group no demostró que la suspensión del contrato de trabajo se sustentara efectivamente en el artículo 51.1 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por su parte, COLTEJER suspendió el contrato de trabajo de los demás peticionarios debido a la situación financiera de la empresa. En efecto, a raíz de las consecuencias ocasionadas por la pandemia, la empresa se vio obligada a cerrar sus líneas de producción; actualmente no percibe ingresos, a menos que sea por la venta o arriendo de activos, sus trabajadores cuyos

contratos no están suspendidos laboran en áreas ajenas a la fabricación de productos, no pudo acceder a créditos blandos y no tiene perspectivas de reactivarse en el corto o mediano plazo. En ese sentido, la accionada suspendió los contratos de los tutelantes con base en una causal objetiva y, en consecuencia, no vulneró sus derechos fundamentales.

1. En vista de lo expuesto, la Sala protegió los derechos al mínimo vital, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la dignidad humana de la señora Adriana Serrano Espinel. En consecuencia, ordenó a la accionada que: i) reintegre a la accionante en su cargo actual o en uno que ofrezca condiciones similares o mejores, acorde con sus condiciones de salud; ii) le brinde capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso, y elementos de protección personal y, iii) le reconozca y pague los salarios causados y dejados de percibir desde la fecha de suspensión del contrato. En cambio, negó el amparo solicitado por los señores Mauricio Villa Villada, Óscar William Flórez Restrepo y Wilson Camero Ocampo.

I. DECISIÓN

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

RESUELVE

Primero.- REVOCAR la sentencia de segunda instancia proferida el 30 de noviembre de 2020 por el Juzgado Once Civil del Circuito de Bucaramanga, que a su vez confirmó el fallo de primera instancia proferido por el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bucaramanga y declaró la improcedencia de la acción de tutela interpuesta por la señora Adriana Serrano

Espinel (expediente T-8.154.112). En su lugar, CONCEDER, por las razones expuestas en esta providencia, la protección de los derechos al mínimo vital, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la dignidad humana de la accionante.

Tercero.- REVOCAR la sentencia de segunda instancia proferida el 8 de abril de 2021 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Rionegro, que confirmó el fallo de primera instancia proferido por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Rionegro y declaró la improcedencia de la acción de tutela interpuesta por el señor Mauricio Villa Villada (expediente T-8.232.736). En su lugar, NEGAR, por las razones expuestas en esta providencia, la protección de los derechos al mínimo vital, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la dignidad humana del accionante.

Cuarto.- CONFIRMAR PARCIALMENTE la sentencia de segunda instancia proferida el 9 de abril de 2021 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Rionegro, en cuanto confirmó el fallo de primera instancia proferido por el Juzgado Primero Civil Municipal de Rionegro y declaró la improcedencia de la acción de tutela interpuesta por varios trabajadores de COLTEJER (expediente T-8.202.821)304.

Quinto.- REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia de segunda instancia proferida el 9 de abril de 2021 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Rionegro, que confirmó el fallo de primera instancia proferido por el Juzgado Primero Civil Municipal de Rionegro y declaró la improcedencia de la acción de tutela interpuesta por varios trabajadores de COLTEJER (expediente T-8.202.821). En su lugar, NEGAR, por las razones expuestas en esta providencia, la protección de los derechos al mínimo vital, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la dignidad humana de los señores Óscar William Flórez Restrepo y Wilson Camero Ocampo.

Sexto.- Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Magistrada

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

Magistrado

Con salvamento parcial de voto

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

Anexo

Accionante

Vínculo actual con COLTEJER

Condiciones de salud

Ingresos económicos

Gastos mensuales

Personas a cargo

Ayuda de parte de la red familiar

Procesos judiciales adicionales

Sergio Betancur Arenas

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

Ninguno

\$1.200.000

Dos hijos menores de edad.

Ninguna.

El actor dice que interpuso “un proceso ordinario laboral o tutela”³⁰⁵, que fue negado.

Edwin Arley Gómez García

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

Ninguno

\$1.000.000

Su esposa y dos hijas menores de edad.

Ninguna.

Ninguno.

Javier Enrique Vargas

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Ninguna.

\$100.000

\$100.000

Un hijo menor de edad.

Tres de sus hijos son profesionales

Ninguno.

Carlos Mario Lopera Monsalve

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno

\$1.000.000

Una hija del actor tiene 26 años y es profesional.

Ninguno.

Elkin Darío García

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

\$908.526.

\$1.500.000

Su esposa.

La hija del actor tiene 32 años y es profesional.

Ninguno.

Rubén Darío Castaño Gil

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Ninguna.

\$908.526

\$550.000

Dos hijos.

Su esposa es profesional y trabaja actualmente.

Ninguno.

Rogelio Buitrago

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

Ninguno.

\$908.526.

Un hijo.

Tres de sus hijos son profesionales y le ayudan con los gastos de la casa.

Ninguno.

Allen Jades Rúa Sánchez

Contrato laboral suspendido.

Síndrome de manguito rotador.

Artrosis en rodilla derecha y artrosis con escoliosis en columna.

Ninguno.

\$1.200.000.

Ninguno.

Su esposa es profesional.

Ninguno.

Julio Castañeda Sosa

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Ninguna.

\$250.000.

\$600.000.

Su esposa.

Tiene dos hijos profesionales.

Ninguno.

Heider Nelson Alzate Martínez

Contrato laboral terminad, por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

\$908.526.

Dos hijas de 11 y 18 años

Ninguno.

Alejandro Cardona Pareja

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

\$250.000.

\$650.000.

Su esposa y su hija menor de edad.

Ninguna.

Ninguno.

Jhaner Antonio Bautista Teherán

Contrato laboral terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo

Tiene una PCL del 14.4%

\$908.526.

\$2.106.079.

No especifica.

No especifica.

Ninguno.

Fabio de Jesús Hurtado Hernández

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

Cuatro hijos de 23, 21, 16 y 14 años

No especifica.

Ninguno.

Bernardo de Jesús Silva Rincón

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Síndrome de manguito rotador.

Problemas lumbares y cervicales.

Condromalacia grado 4.

Retracción severa de los gastronemios de pierna derecha.

Dolores crónicos.

Ninguno.

\$1.500.000.

Ninguno.

Tiene dos hijos profesionales.

Ninguno.

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

Ninguno.

\$1.300.000

Su esposa y una hija menor de edad.

Tiene una hija profesional de 26 años

Ninguno.

Deybyd Estiven Múnera

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

Ninguno.

\$2.000.000

Ninguno.

Vive con su abuela y su madre, quienes están pensionadas.

Inició proceso ordinario laboral en contra de COLTEJER en julio de 2021.

Esteban Eduardo Marín

Contrato laboral terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

\$1.000.000.

Ninguno.

Vive con sus padres dos hermanos.

Ninguno.

Adrián René Trujillo Alzate

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Ninguna.

\$800.000

\$1.100.000

Su esposa y un hijo menor de edad.

No especifica.

Ninguno.

Álvaro Javier Osorio Vera

Contrato laboral terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

\$1.500.000

Un hijo de 21 años de edad.

Su esposa trabaja actualmente.

Ninguno.

Albeiro de Jesús Franco Hernández.

Ninguna.

\$908.526.

\$850.000

Ninguna.

No especifica.

Ninguno.

Carlos Mario Carmona Carmona

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

\$300.000

Ninguna.

Tiene el apoyo de su esposa y dos hijos mayores de edad.

Ninguno.

David Alberto Román Duque

Contrato laboral terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo.

Ninguna.

\$800.000

\$1.100.000

Dos hijos menores de edad

Cuenta con la ayuda de su padre.

Ninguno.

Carlos Arturo Vélez Vélez

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Síndrome del túnel carpiano y epicondilitis media bilateral.

Ninguno.

\$1.500.000

Su esposa, dos hijos estudiantes y su padre.

Ninguna.

Ninguno.

Beatriz Hincapié

Contrato laboral terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo.

\$908.526.

\$945.000

Sus padres y un hermano.

Su hermana trabaja actualmente.

Ninguno.

Deyby Arley Osorio

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

Ninguna.

\$1.200.000

Sus padres.

No especifica.

Ninguno.

Elkin Sánchez González

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo

Ninguna.

\$908.526.

No especifica.

Una hija menor de edad

Su esposa y una hija de 33 años de edad.

Ninguno.

Fabio León Gallego

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Ninguna.

\$908.526.

\$880.000

Su hijo de 23 años y su madre.

Su esposa trabaja actualmente.

Ninguno.

César Augusto Escobar

Contrato laboral terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

\$900.000

Dos hijos de 23 y 21 años

Su esposa trabaja actualmente.

Ninguno.

Gildardo García Sepúlveda

Contrato terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

\$800.000

Su esposa y dos hijos

Tiene un hijo profesional.

Ninguno.

Gabriel Ángel Marín Orrego

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

Ninguno.

No especifica.

Dos personas que no identifica

Inició proceso ordinario laboral en contra de COLTEJER en julio de 2021.

Gloria Calle

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo

Ninguna.

\$605.000

\$800.000

Ninguna.

Su hijo de 24 años emprende en el momento.

Inició proceso ordinario laboral en enero de 2021.

Germán Lopera

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

Ninguno.

\$1.200.000

Su esposa.

Ninguna.

Inicio proceso laboral en contra de COLTEJER.

Germán Darío Álvarez Restrepo

Contrato laboral terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

\$800.000

Su madre e hija menor de edad.

Su esposa trabaja actualmente.

Ninguno.

Gustavo Alonso García Giraldo

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

Ninguno.

No especifica.

No especifica.

No especifica.

El actor afirma que ha iniciado un proceso ordinario laboral³⁰⁶

Héctor Fredy Valencia Jurado

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

\$360.000

\$450.000

Dos hijos de 20 y 11 años

Inició proceso laboral en contra de COLTEJER.

Hernán Tabares

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

Ninguno.

\$1.200.000

Su esposa su madre

Su hijo es profesional. Sin embargo, gana 1 SMLV

Ninguno.

Guillermo de Jesús Cárdenas

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Ninguna.

\$600.000

\$800.000

Su esposa

Ninguna

Ninguno.

Jaime Leandro Velásquez Restrepo

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

Dos hijos menores de edad.

Su esposa trabaja actualmente

Ninguno.

Javier Ignacio Jiménez Colón

Contrato laboral terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

\$1.200.000

Sus padres

Su esposa.

Ninguno.

Jaime Alberto Prada

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo

Ninguna.

Ninguno.

\$700.000

Su esposa y dos hijas

No especifica.

Ninguno.

Jaime Alberto Cardona Castro

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

\$500.000

\$1.000.000

Su esposa y su hijo menor de edad

Ninguna.

Inició proceso ordinario laboral en contra de COLTEJER en julio de 2021.

Jiovanny Alberto Quintero Estrada

Ninguna.

Ninguno.

\$1.200.000

Sus padres.

Ninguna.

Ninguno.

Manuel Osvaldo Ramírez Londoño

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

Ninguno.

\$1.150.000

Una hija menor de edad

Su esposa trabaja actualmente.

Ninguno.

María Adelaida Giraldo Gómez

Contrato laboral terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

\$800.000

Dos hijos

Su esposo trabaja actualmente.

Inició proceso ordinario laboral en contra de COLTEJER en julio de 2021

Contrato laboral suspendido.

Tiene restricciones laborales desde 2017 que trata con terapias físicas.

Ninguno.

\$2.000.000

Ninguno.

Su esposa e hijo de 28 años

Ninguno.

Mauricio Rodríguez

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

Ninguno.

\$800.000

Su esposa y dos hijos menores de edad

Ninguna.

Interpuso una acción de tutela que estaba “en proceso” al momento de contestar el Auto de pruebas del 11 de octubre³⁰⁷

Mauricio Hernández Osorio

Contrato laboral suspendido

Ninguna.

No especifica.

No especifica.

No especifica.

No especifica.

Ninguno, porque espera “respuesta de la tutela integral que se hizo con Sintracontexta”³⁰⁸.

Pablo Hernán Arenas

Contrato laboral terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

\$1.250.000

Su esposa

Dos hijos de 29 y 26 años.

Interpuso una acción de tutela, debido a que COLTEJER terminó su contrato laboral.

Ramiro de Jesús Rendón Arbeláez

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

Ninguno.

\$950.000

No especifica si su esposa o su hija de 25 años lo ayudan económicamente.

No especifica si su esposa o su hija de 25 años lo ayudan económicamente.

Ninguno.

Raúl Henao Orozco

No especifica.

Ninguna.

Ninguno.

\$1.000.000

No especifica si su esposa y dos hijos lo ayudan económicamente.

No especifica si su esposa y dos hijos lo ayudan económicamente.

Ninguno.

José Raúl Ramírez Zuluaga

Contrato laboral terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

\$900.000

Seis personas que no identifica

Ninguno.

Robinson Calle

Contrato laboral terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

\$1.000.000

Su madre

Dos hermanos.

Ninguno.

Robinson Jaramillo

Contrato laboral por mutuo acuerdo

Ninguna.

\$1.040.000

\$1.200.000

Dos hijos menores de edad.

No especifica.

Inició proceso ordinario laboral en contra de COLTEJER en julio de 2021.

Víctor Emilio Agudelo

No especifica.

Ninguna.

Ninguno.

\$800.000

Afirma que tiene esposa, dos hijos y dos nietos. Sin embargo, no especifica quién depende de él económicamente o lo ayuda con sus gastos mensuales

Afirma que tiene esposa, dos hijos y dos nietos. Sin embargo, no especifica quién depende de él económicamente o lo ayuda con sus gastos mensuales

Ninguno.

Soimar Jaramillo Sánchez

Contrato laboral suspendido.

Tiene restricciones de salud que no especifica.

Ninguno.

\$1.000.000

Su esposa.

Cuenta con ayudas familiares

Ya inició un proceso ordinario laboral en contra de COLTEJER.

María Aracelly Puerta Amaya

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

No especifica.

\$1.050.000

Su madre y su hermana.

Ninguna.

Martín Emilio Gómez Muñoz

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

\$1.400.000

Su esposa.

No especifica.

Presentó una demanda laboral en contra de COLTEJER.

Julio César Restrepo Gómez

Contrato laboral terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

\$900.000

Dos hijos.

Su esposa trabaja actualmente.

Ninguno.

Sergio Andrés Morales Quintero

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Ninguna.

\$250.000

\$600.000

Su hija menor de edad

Su esposa trabaja actualmente.

José Herney Álvarez Echavarría

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

Ninguno.

\$1.200.000

Su esposa y su hijo menor de edad.

No especifica.

Ninguno.

Ramiro de Jesús Osorio Acosta

Contrato laboral suspendido.

Ninguna.

\$250.000

\$900.000

Su esposa y una hija menor de edad.

Su hija de 18 años ya trabaja. Sin embargo, labora en un café internet, sin la capacidad de correr con los gastos de la casa.

Ninguno.

Óscar William Flórez Restrepo

Contrato laboral suspendido.

Afectación en la visión y en las rodillas. El actor anexa recomendaciones laborales al respecto.

Ninguno.

\$1.400.000

Su esposa y su hijo menor de edad

No especifica.

Ninguno.

Omar de Jesús Montoya Montoya

Contrato terminado unilateralmente.

Ninguna.

Ninguno.

\$1.200.000

Su esposa, su hija y su nieta.

Inició proceso ordinario laboral en contra de COLTEJER en julio de 2021.

Gildardo Alirio Orozco Gómez

Contrato laboral suspendido.

Síndrome del túnel carpiano, de origen laboral

Síndrome del manguito rotador

Tendinosis supraespinoso

Lumbago.

Ninguno.

\$1.350.000

Dos hijos universitarios

Su esposa trabaja actualmente.

Inició proceso ordinario laboral en contra de COLTEJER

Nelson Enrique Cardona Ocampo

Contrato laboral suspendido.

Esguince de hombro derecho, sin PCL.

Ninguno.

\$1.975.800

Su hija menor de edad.

Su esposa.

Inició proceso ordinario laboral contra COLTEJER en julio de 2021.

Wilson Camero Ocampo

Contrato laboral suspendido

Sufrió un accidente de trabajo. Como consecuencia, perdió el 19.61% de su capacidad laboral.

Ninguno.

\$831.250

Su hija de 20 años de edad.

Su hija trabaja ocasionalmente como mesera

Ninguno.

Clara Eugenia Amariles Rodríguez

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Bursitis bilateral de hombros

Trastornos de tejidos blandos

Ninguno

\$1.400.000

Su hijo menor de edad.

Su hija dejó de estudiar para ayudar con los gastos de la casa.

Ninguno.

Rodrigo Alberto Gómez Montoya

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo

Ninguna

\$600.000

\$500.000

Su hijo de 33 años es profesional

Ninguno.

Lino de Jesús Vélez Herrera

Contrato laboral terminado de manera unilateral

Ninguna

Ninguna

\$1.400.000

Su esposa.

No especifica.

Inició proceso ordinario laboral en contra de COLTEJER.

Juan Camilo Sánchez Ruiz

Contrato terminado. No especifica si fue por mutuo acuerdo o no.

Ninguna

Ninguno

\$1.200.000

Su madre y dos hijos.

No especifica.

Ninguno.

Jhon Jairo Serna Velásquez

Contrato terminado por mutuo acuerdo

Ninguna

Ninguno.

\$800.000

Su esposa e hijo.

No especifica.

Ninguno.

Juan Pablo Henao

Contrato terminado por mutuo acuerdo.

\$1.100.000

\$1.300.000

Su esposa y dos hijos

No especifica.

Ninguno.

Juan Carlos Cartagena

Contrato laboral suspendido

Afirma que tiene restricciones laborales por la pérdida de dos dedos y la movilidad de su mano derecha. Sin embargo, no allega prueba al respecto.

Ninguno.

\$1.000.000

Su esposa y suegra

No especifica.

Inició proceso ordinario laboral en contra de COLTEJER.

Luis Guillermo Marín Hincapié

Contrato terminado. No especifica si fue por mutuo acuerdo o no.

Ninguna.

Ninguno.

\$800.000

Una hermana, dos tías y su hija.

Su hermana y él corren con los gastos de la casa.

Inició proceso ordinario laboral en contra de COLTEJER.

Luis Carlos Gallego

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

\$500.000

3 personas

No especifica.

Ninguno.

Libardo Rendón Fernández

Contrato terminado por mutuo acuerdo.

Ninguna.

\$908.526.

\$1.500.000

Su esposa e hijo

No especifica.

Ninguno.

Gustavo Antoni Taborda Ortiz

Contrato de trabajo terminado de forma unilateral.

Ninguna.

\$1.200.000

Su esposa, su madre y nieta

Recibe \$300.000 de parte de su sobrina.

Ninguno.

Jonathan Alexander Caicedo Arias

Contrato laboral suspendido

Ninguna.

Ninguno.

\$1.500.000

Sus dos hijos menores de edad

Su esposa.

Ninguno.

Jorge Iván Urrea

Contrato terminado, no especifica ni de forma unilateral o por mutuo acuerdo

Ninguna.

\$930.000

\$750.000

Sus dos hijos

Su esposa

Ninguno.

Julio César Henao

Contrato terminado por mutuo acuerdo

Ninguna.

Ninguno.

\$700.000

Ninguna.

Su esposa es comerciante.

Ninguno.

Leonardo Mejía Castaño

Contrato terminado por mutuo acuerdo.

Ninguna.

\$908.526

\$908.526

Su esposa

Su hijo trabaja medio tiempo

Ninguno.

Luis Alfredo Montoya Quiroz

Contrato laboral terminado. No especifica si fue de forma unilateral o por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

\$900.000

Ninguna.

Sus padres y hermano.

Ninguno.

Luis Carlos Cuartas Correa

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

\$960.000

\$960.000

Un hijo

Su esposa.

Ninguno.

Luisa Fernanda Duque

Contrato laboral terminado. No especifica si fue de forma unilateral o por mutuo acuerdo.

Ninguna.

\$908.526

\$1.008.000

Su hijo

Su padre es pensionado y su hermano es profesional

Ninguno.

Luis Alfonso Arrieta

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Enfermedad pulmonar obstructiva y un lumbago. Tiene una PCL del 44.85%

Ninguno.

\$1.200.000

Su esposa e hijo.

No especifica.

Ninguno.

Héctor León Jurado

Contrato laboral suspendido

Ninguna.

Ninguno.

\$1.000.000

Su hija está desempleada

No especifica.

Inició proceso laboral en contra de COLTEJER

Nelson Lopera

Contrato laboral suspendido.

Trastorno lumbar

Ninguno.

\$521.000

Un hijo menor de edad

Tiene un hijo profesional y su esposa trabaja por días en confección.

Ninguno.

José Eugenio Garzón Guarín

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo

Afirma que tiene restricciones laborales

Ninguno.

No especifica.

Dos hijos universitarios.

Ninguno.

Deyber de Jesús Ríos Morales

Contrato laboral terminado. No especifica si por mutuo acuerdo o de manera unilateral.

Ninguna.

\$908.526

\$1.600.000

Su núcleo familia está conformado por su esposa, hijo y hermana, pero no detalla si alguno de ellos está a su cargo.

Su núcleo familia está conformado por su esposa, hijo y hermana, pero no detalla si alguno de ellos lo ayuda económicamente.

Ninguno.

Geovanny Toro Urán

Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.

Ninguna.

Ninguno.

\$1.800.000

Su esposa ama de casa y una hija estudiante de 22 años.

Tiene una hija de 24 años que trabaja actualmente.

Ninguno.

Nicolás Trujillo

Contrato laboral suspendido.

Ninguna

\$300.000

\$908.526

Dos de sus hijos lo ayudan a cubrir sus gastos mensuales.

Su esposa ama de casa y un hijo de 24 años que no tiene trabajo.

Ninguno.

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DEL MAGISTRADO

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS

A LA SENTENCIA T-430/21

Con el respeto acostumbrado por las decisiones de la Corte me permito expresar las razones que me llevan a apartarme parcialmente de la decisión que ha sido adoptada por la mayoría en la sentencia T-430 del 7 de diciembre de 2021 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

1. La Sala estudió tres acciones de tutela promovidas por personas a quienes sus empleadores les suspendieron sus contratos de trabajo con fundamento en las consecuencias económicas derivadas de la pandemia declarada por el Covid-19. Por esa razón, invocaron la protección de los derechos al mínimo vital, al trabajo y a la dignidad humana. Adicionalmente, algunos de ellos afirmaron sufrir determinadas patologías que les dificultaban el normal desempeño de sus funciones. Por lo tanto, también solicitaron la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada. En esa medida, pidieron al juez constitucional, en términos generales, ordenar el reintegro y el pago de los salarios que habían dejado de percibir.

1. En el primero de los casos³⁰⁹ el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bucaramanga

declaró improcedente la acción de tutela por no cumplir con el requisito de subsidiariedad, señalando además, que la accionante no demostró la existencia de un perjuicio irremediable, decisión confirmada por el Juzgado Once Civil del Circuito de Bucaramanga, el cual afirmó que la accionante no gozaba de estabilidad laboral reforzada porque no era una trabajadora aforada y no presentaba limitaciones ni enfermedades físicas que le impidieran o dificultaran el desarrollo de sus labores. Por el contrario, señaló que la imposibilidad de ejecutar el contrato se debía a la propagación del Covid-19.

1. En la segunda tutela³¹⁰, el Juzgado Segundo Civil Municipal de Rionegro declaró improcedente el amparo, al considerar que se presentó una situación de fuerza mayor que obligó a Coltejer S.A., a disminuir o cerrar sus actividades y en estas circunstancias “no puede ordenarse la reanudación del contrato..., pues esta es una alternativa del contrato de trabajo mismo, derivada de la legislación laboral (...) encaminada a evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia”³¹¹. El Juzgado Primero Civil del Circuito de Rionegro confirmó, manifestando que no se cumplía con el requisito de subsidiariedad.

1. En el tercer expediente³¹², el Juzgado Primero Civil Municipal de Rionegro declaró la improcedencia por no acreditarse la subsidiariedad. Advirtió que dos accionantes ya habían interpuesto tutelas y además no observó que se consumaran situaciones que materializaran un perjuicio irremediable para estos. También encontró que los peticionarios no especificaron cuáles eran las necesidades básicas insatisfechas que conllevaban el inminente riesgo de sufrir dicho perjuicio. El Juzgado Segundo Civil del Circuito de Rionegro confirmó la decisión.

1. En la sentencia T-430 de 2021, la Sala Sexta de Revisión estudió la procedencia general de las tutelas y encontró acreditados los requisitos de legitimación, inmediatez y subsidiariedad en relación con los recursos de amparo interpuestos por algunos actores³¹³ que, en concreto, presentaban enfermedades que dificultaban el desempeño de sus labores y el

acceso a otro empleo. Además, no contaban con otras fuentes de ingresos o ayuda familiar para solventar sus necesidades básicas. En esa medida, consideró que las tutelas procedían como mecanismo definitivo y, por consiguiente, analizó de fondo estos recursos de amparo.

1. Al estudiar los casos concretos, observó, en relación con Compass Group, que la empresa vulneró los derechos al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la dignidad humana de la señora Adriana Serrano Espinel; y respecto de Coltejer, que esta suspendió los contratos con base en una causal objetiva y, en consecuencia, no vulneró sus derechos fundamentales. Lo anterior, toda vez que, con ocasión de la pandemia su situación financiera se vio afectada, y por ello debió cerrar las líneas de producción; además, evidenció que al momento de la interposición de las acciones no percibía ingresos, los contratos que no estaban suspendidos correspondían a trabajadores que laboraban en áreas ajenas a la fabricación de productos, no pudo acceder a créditos blandos y no tenía perspectivas de reactivarse en el corto o mediano plazo.

1. Con fundamento en lo descrito, la Sala protegió los derechos fundamentales reclamados por la señora Adriana Serrano Espinel. En cambio, negó la protección invocada por los señores Mauricio Villa Villada, Óscar William Flórez Restrepo y Wilson Camero Ocampo frente a Coltejer.

1. Respecto de este último punto, es menester expresar que no estoy de acuerdo con la forma en que la sentencia abordó el estudio de los casos concretos en relación con la empresa Coltejer. En este orden de ideas me permito exponer las razones por las que me aparto parcialmente de la decisión mayoritaria dentro del presente asunto.

Primero debió estudiarse si los accionantes gozaban de estabilidad ocupacional reforzada, para luego establecer si hubo vulneración de derechos

1. Sea lo primero manifestar que la sentencia comenzó analizando si había lugar a que operara la suspensión de los contratos, y consideró que la empresa podía hacer uso de esta facultad atendiendo a su difícil situación económica y a que ello no comportó una decisión discriminatoria. Esto derivó en que concluyera que no hubo vulneración de derechos fundamentales, de lo cual difiero. A mi juicio, el estudio debió iniciarse analizando si existía derecho a la estabilidad ocupacional reforzada y si esta se vulneró con ocasión de la suspensión del contrato de trabajo, según explico a continuación.

1. En el fundamento jurídico 40, la sentencia encontró, en relación con 3 accionantes, que se trataba de personas que “sufren de enfermedades que dificultan el desempeño de sus labores, no cuentan con fuentes de ingreso suficientes para cubrir sus necesidades básicas, algunas personas dependen económicamente de ellos y, específicamente, los señores Flórez Restrepo y Camero Ocampo no reciben ayuda de parte de sus familiares o allegados” y “por tal razón, las tutelas resultan procedentes como mecanismo definitivo”.

1. Tales circunstancias permitían calificarlos como sujetos de especial protección constitucional, con una delicada situación económica y con derecho a una estabilidad ocupacional reforzada. Al respecto esta Corporación ha dicho:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad”³¹⁴.

1. En consecuencia, las características de estos accionantes permitían concluir que había estabilidad ocupacional reforzada, y por ende la Sala debió verificar si hubo o no vulneración de este derecho, lo cual no dependía de que las decisiones respecto de la suspensión hubieran sido o no discriminatorias como lo concluyó la sentencia, pues también era necesario examinar que el empleador no hubiera ejercido sus facultades de manera abusiva.

1. En efecto, verificar los requisitos para que opere la suspensión no conduce a afirmar per se, que no existe derecho a la estabilidad ocupacional reforzada y mucho menos, que este derecho no fue vulnerado. En otras palabras, que la suspensión sea legal no significa que no trasgreda derechos fundamentales y que la Corte no deba pronunciarse, ya que frente a la norma es posible evidenciar un déficit de protección.

¿La pandemia debe seguir considerándose como un caso fortuito o de fuerza mayor?

1. Ahora, en mi parecer, la sentencia pudo abordar y cuestionar si pasado más de un año de suspensión de los contratos, era aceptable mantener vigente la medida bajo el argumento de encontrarse ante un evento de caso fortuito o una fuerza mayor (Covid-19), atendiendo a que dichas causales tan solo tienen lugar cuando se presenta un imprevisto o una circunstancia que no puede resistirse³¹⁵. En este caso, las circunstancias que fueron imprevisibles en su momento desaparecieron, al punto que las medidas de cuarentena se redujeron e incluso muchas se eliminaron y condujeron a que meses atrás se reactivaran las actividades económicas de manera general.

1. Pero además, tal situación se tornó indefinida, pues desde marzo de 2020, momento en que Coltejer suspendió todas las actividades productivas, de las cuales intentó reactivar la línea productiva de tejidos (en mayo de ese año), a junio de 2021, época en la que tuvo que cerrar nuevamente, transcurrió más de un año sin que el panorama permitiera dilucidar

posibilidades de reactivación económica para la empresa, por lo que la Sala concluyó que Coltejer no tenía perspectivas de reactivación económica en el corto o mediano plazo, causas económicas que ya no podrían enmarcarse como un caso fortuito o una fuerza mayor.

Que la suspensión sea legal no significa que no pueda vulnerar derechos y que la Corte no deba pronunciarse

1. De este modo, aunque la sentencia consideró que la decisión de suspensión fue legal, cabía analizar si lo seguía siendo, teniendo en cuenta que se extendió de manera indefinida en el tiempo, y ello podría derivar en un uso abusivo de esta figura. Por tanto, independientemente de la legalidad de la suspensión, era viable que la Sala anotara que en estos casos se presenta un déficit de protección, precisamente porque la suspensión indefinida desdibuja uno de los elementos característicos de esta figura, esto es, que sea de uso temporal.

1. En mi opinión, se configura un perjuicio cuando los accionantes no pueden desarrollar su labor y además, dejan de percibir el salario necesario para su manutención y en muchos casos la de sus familias o personas a cargo, desconociendo además que el trabajo no solo busca satisfacer los medios económicos.

1. Lo anterior cobra relevancia cuando se suspenden contratos laborales, por cuanto el trabajador ni ejerce sus actividades ni recibe una remuneración, y aun cuando dicha figura otorga unas garantías mínimas, restringe y limita otras que permiten hacer efectivos otros derechos fundamentales, como el salario que deja de percibirse. Así, era necesario resaltar el propósito de la estabilidad ocupacional reforzada de proteger el empleo, el cual se ha materializado por la jurisprudencia, entre otras, prohibiendo el despido de personas con especiales condiciones de salud si no se cuenta con autorización previa de la autoridad de trabajo. De este modo, considero que no es dable ignorar dicha estabilidad cuando se haga

uso de la facultad de suspensión.

1. En concreto, era oportuno evaluar si se trasgredieron los derechos fundamentales de los accionantes con contrato suspendido, cuando superados varios meses continuaron sin percibir su salario, pero además, si tales se vulneraron al mantener la incertidumbre respecto de su reintegro, e incluso si ello ocurriría, indistintamente de que la norma aluda o no a un tiempo máximo de suspensión.

Se evidencia un déficit de protección en las normas que permiten la suspensión de contratos

1. Bajo ese entendido, la sentencia debió analizar la normativa sobre suspensión de contratos y evidenciar el déficit de protección de los derechos que se deriva de la aplicación de esta figura, toda vez que no contiene ninguna disposición que propenda por la salvaguarda del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada cuando se pretende la suspensión del vínculo laboral, como sí ocurre en casos de despido, en los que se requiere autorización de la autoridad de trabajo.

1. De acá, surgía la necesidad de hacer un estudio profundo para determinar si se vulneraba dicha estabilidad, cuando sin ninguna verificación o trámite administrativo previo, se suspende el contrato de trabajo en las mismas condiciones o bajo los mismos parámetros de una persona que no goza de este, es decir, cuando no se aplica un razonamiento diferente respecto de las personas que gozan de dicha prerrogativa, o incluso, cuando contando con dicha autorización la suspensión se extiende indefinidamente en el tiempo.

La suspensión no puede operar de igual manera ante trabajadores con estabilidad ocupacional reforzada y en relación con aquellos que no cuentan con esta

1. Atendiendo a lo descrito, vale resaltar que, aun cuando decisiones recientes de la Corte (sentencia T-279 de 2021) consideren que personas especialmente protegidas “no tienen un tratamiento jurídico particular en relación con la suspensión del contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito” como lo citó la sentencia de la cual me aparto (f.j. 63), no significa que esta corporación no pueda y deba avanzar en la protección de los derechos fundamentales. La sentencia T-430 de 2021 expuso que lo anterior obedece a que:

“el Código Sustantivo del Trabajo no establece que la suspensión de los contratos laborales de aquellos grupos sea ineficaz, se presuma discriminatoria o exija a los empleadores solicitar autorización al Ministerio del Trabajo. En suma, esta normativa no establece condiciones adicionales para que los empleadores tengan la facultad de suspender el contrato de trabajo de personas aforadas respecto de quienes no lo son. No obstante, los principios de especial protección de aquellos trabajadores imponen obligaciones al empleador”.

1. No estoy de acuerdo con lo afirmado en los apartes citados, toda vez que, si bien la normatividad actual no obliga directamente a los empleadores a solicitar autorización para suspender los contratos de los trabajadores con especiales condiciones de salud, el propósito de las estabilidades laborales introducidas por el legislador en el ordenamiento jurídico, como dar un trato diferente a las personas que cumplen con ciertas condiciones, conduce a buscar que la estabilidad trascienda el ámbito formal, y más que reconocerse se materialice en la práctica.

1. De este modo, a pesar de que la jurisprudencia descrita en la sentencia indica que la normatividad no obliga a los empleadores a solicitar autorización en relación con sujetos de especial protección constitucional en los casos de suspensión, correspondía a la Sala analizar esta circunstancia, avanzar en la protección de los derechos fundamentales ante la

aplicación de esta figura, y enfocar el estudio en mayor medida a establecer si a los accionantes se les vulneró y/o se les siguen trasgrediendo sus derechos.

1. Teniendo en cuenta lo expuesto, considero que, en el caso de la suspensión, convendría aplicar por analogía la regla que opera en los casos de terminación del vínculo laboral, referente a la exigencia de la autorización del Ministerio para que pueda darse por finalizado, con lo cual se busca que la autoridad de trabajo verifique las condiciones en que esa determinación se fundamenta y garantice que no sea discriminatoria con ocasión el estado de salud de los trabajadores.

1. No hacerlo, daría lugar a que los empleadores en vez de terminar los contratos de personas con estabilidad laboral reforzada, simplemente los suspenda, incluso de manera indefinida, sustrayéndose del pago de salarios y vulnerando los derechos de estas últimas, ya que ello no exige ninguna verificación previa. Por esto, era viable estudiar si esta conducta fue trasgresora de derechos fundamentales como la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital, entre otros, y por ende, si era necesaria una protección por parte del juez constitucional, independientemente de la estipulación de un plazo en la norma, ya que, si el juez evidencia vulneración, le corresponde emitir decisiones que protejan los derechos fundamentales en riesgo.

1. En la sentencia C-470 de 1997, la Corte, al referirse a la estabilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, señaló que la protección del artículo 263 del C.S.T. era insuficiente, y precisó que tenía “entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, como ya se explicó en esta sentencia, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar”.

1. Si bien la sentencia citada se profirió respecto de la estabilidad laboral derivada del embarazo, el propósito de la protección es coincidente con la estabilidad laboral ocupacional y por ello tiene lugar en este caso. Por consiguiente, estimo que la protección al empleo derivada de la estabilidad ocupacional reforzada comparte el propósito de la estabilidad laboral, y no solo debe asegurarse en casos de terminación de los contratos sino también ante su suspensión, lo cual no ocurre en este escenario en el que se permite la aplicación de la figura y de manera indefinida sin mayores restricciones.

1. Con base en lo anterior, cabe resaltar que si bien en el presente caso se suspendió el contrato con ocasión de la causal primera del artículo 51 del C.S.T., según la cual es permitido suspender los contratos laborales “por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”, después de transcurrido más de un año, la sentencia tenía que analizar si los argumentos de Coltejer para mantener suspendidos los contratos podían continuar enmarcados en la causal tercera, que reza:

“3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.”

1. Como se explicó, la empresa ha mantenido la suspensión indefinidamente y de lo expuesto por la misma la Sala estableció que “la empresa no tiene perspectivas de reactivación económica en el corto o mediano plazo”³¹⁶, por esto, era oportuno que la sentencia estudiara si aún después de tanto tiempo, era viable seguir hablando de caso fortuito o fuerza mayor.

1. Dicha norma dispone que la suspensión por dificultades económicas puede operar hasta

por 120 días y con autorización previa del Ministerio de Trabajo, término que, además, en este caso, se superó con creces hasta 3 veces, sin que ninguna autoridad hubiera tomado medidas al respecto. La Corte no debía pasar por alto que dicha situación podía ser vulneradora de los derechos fundamentales de los accionantes. Considero que transcurrido más de un año, como se evidencia en el presente caso, no es viable que la empresa y los jueces de instancia sigan considerando las consecuencias económicas derivadas de las medidas adoptadas con ocasión de la pandemia como una situación de fuerza mayor o caso fortuito.

1. Por lo descrito, respecto de los accionantes que reclamaron la protección de sus derechos en relación con Coltejer, considero que correspondía a la Corte adoptar decisiones proteccionistas, como ordenar a la empresa el reintegro de aquellos que de manera indefinida han soportado la suspensión del contrato de trabajo sin perspectivas al levantamiento a corto o mediano plazo. De igual modo, debió advertir que Coltejer cuenta con las herramientas suficientes para acudir ante las autoridades correspondientes y que se adopten las determinaciones que tengan lugar en caso de no poder continuar con dichos contratos, pues como se explicó, en este momento ya no es dable referirse a la pandemia como una circunstancia que configura un caso fortuito o fuerza mayor.

En los anteriores términos dejo consignado mi salvamento parcial de voto.

Fecha ut supra,

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

1 En el expediente digital no consta la fecha de remisión del expediente a la Corte.

2 Expediente T-8.232.736. Constancia de remisión del expediente de tutela.

3 Expediente T-8-202.821. Constancia de remisión del expediente de tutela.

4 Expediente digital, escrito de tutela, folio 1.

5 Ibidem.

6 Ibidem. A este respecto, la accionante adjunta su historia clínica, la cual se encuentra entre los folios 34 a 40 del escrito de tutela

7 La accionante adjunta el contrato de trabajo fijo inferior a un año, el cual se encuentra entre los folios 19 a 21 del escrito de tutela.

8 Expediente digital, escrito de tutela, folio 1.

9 Ibidem. Sobre este punto, en el escrito de tutela (folio 24), la accionante adjunta un oficio del 28 de julio de 2020, mediante el cual, Compass Group informa que –a raíz de la propagación del COVID-19 y por ende, de las dificultades económicas por las que atraviesa la empresa–, le otorga a la accionante 45 días de vacaciones, conforme a lo establecido en el Decreto 488 de 2020.

10 Ibidem, folio 2 y 25, según consta en correo electrónico remitido el 21 de septiembre de 2020, a las 13:06.

11 Expediente digital, escrito de tutela, folios 27-28, según consta en comunicación de Compass Group. Específicamente, la empresa señala lo siguiente: “En virtud de lo establecido en el numeral 1º del artículo 51 del CST, a partir del día 21 de Septiembre de 2020 y hasta nuevo aviso, su contrato de trabajo queda suspendido dada la imposibilidad de

su ejecución, situación que constituye una fuerza mayor y caso fortuito, cuya imprevisibilidad e irresistibilidad escapa a las posibilidades de manejo inmediato por parte de la empresa”

12 Ibidem, folio 29, según consta en correo electrónico remitido el 22 de septiembre de 2020, a las 16:35.

13 Ibidem, folios 32-33, según consta en respuesta a la petición de la accionante, radicada el 22 de septiembre de 2020. A este respecto, la Sala aclara que el “día de la familia” es una jornada laboral semestral establecida en la Ley 1361 de 2009, modificada por la Ley 1857 de 2017, mediante la cual el empleador permite que su trabajador comparta con su familia. Específicamente, el artículo 5A prevé: Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”

14 Ibidem, folios 2-3.

15 Ibidem, folios 4-5. Sobre este aspecto, la accionante aduce que el Estado tiene la obligación de “proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan” y de “adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para aquellos que tienen disminuidas sus capacidades

físicas, sensoriales y psíquicas, a quienes se les debe brindar la atención especializada que necesiten”. Además, recuerda que uno de los principios mínimos que debe orientar las relaciones laborales es la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. Finalmente, aduce que los empleadores deben garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

16 La accionante señala que este instrumento establece las personas con discapacidad “son miembros de la sociedad y tienen derecho a permanecer en sus comunidades locales. Deben recibir el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo y servicios sociales”.

17 La accionante indica que el artículo 3°, literal 1° dispone que deben adoptarse medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

18 Expediente digital, escrito de tutela, folio 7.

19 M.P Álvaro Tafur Galvis.

20 M.P Luis Ernesto Vargas Silva.

22 Ibidem. A este respecto, la accionante cita la Sentencia T-111 de 2012, M.P María Victoria Calle Correa.

23 Expediente digital, escrito de tutela, folios 7-10.

24 Ibidem, folio 10.

25 Ibidem, folio 3.

26 Ibidem, folios 3-4.

27 Expediente digital, auto del 6 de octubre de 2020 proferido por el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bucaramanga.

28 Expediente digital, respuesta de Compass Group, folio 2.

29 Ibidem, folio 15.

30 Ibidem, folio 4.

31 Ibidem, folio 5.

32 Ibidem, folio 6.

33 Ibidem, folio 7.

34 Ibidem, folio 9.

35 Expediente digital, respuesta de Almacenes Éxito, folio 2.

36 Ibidem, folio 3.

37 Ibidem, folios 5-6.

38 El Ministerio del Trabajo sustenta su posición en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual citó de la siguiente manera: // “ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965: //1. Modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. //Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores. //Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las

organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

2. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. // La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias. (negrillas del despacho)

3. Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo” (subrayados del despacho)”.

39 Expediente digital, respuesta del Ministerio del Trabajo a la acción de tutela, folios 8-9.

40 Ibidem, folio 10.

41 Ibidem, folios 10-11.

42 Ibidem, folio 11.

43 Expediente digital, sentencia de tutela de primera instancia proferida por el Juzgado Veintisiete Civil Municipal, folio 8.

44 Ibidem, 7.

45 Ibidem.

46 Expediente digital, escrito de impugnación presentado por la señora Adriana Serrano

Espinel, folios 2-3.

47 Ibidem, folio 3.

48 Ibidem, folio 5.

49 Expediente digital, sentencia de tutela de segunda instancia proferida por el Juzgado Once Civil del Circuito de Bucaramanga, folio 9.

50 Para sustentar su posición, cita la sentencia SL-5103 del 14 de noviembre del 2018, M.P. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

51 Expediente digital, sentencia de tutela de segunda instancia proferida por el Juzgado Once Civil del Circuito de Bucaramanga, folio 9.

52 Ibidem, folio 10.

53 Expediente digital T-8.236.736, notificación de calificación de pérdida de capacidad laboral a Mauricio Villa Villada, de parte de la ARL SURA, págs. 1-12.

54 Expediente digital T-8.232.736, acción de tutela presentada por el señor Mauricio Villa Villada, pág.1.

55 “Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador”.

56 Expediente digital T-8.232.736, acción de tutela presentada por el señor Mauricio Villa Villada, págs.2-3.

57 Ibidem, pág.3.

58 Ibidem.

59 Ibidem, págs.4-5.

60 Ibidem, pág.4. En efecto, mediante el Decreto 457 de 2020, el Presidente de la República ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todos los habitantes de Colombia y para

garantizar el derecho a la vida y a la salud permitió la circulación de personas en el caso de personas que realizaran “las actividades estrictamente necesarias para operar y realizar los mantenimientos indispensables de empresas, plantas industriales o minas, del sector público o privado, que por naturaleza de su proceso productivo requieran mantener su operación ininterrumpidamente”.

61 Ibidem. Sobre este asunto, mediante el Decreto 593 del 24 de abril de 2020, el Presidente de la República ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todos los habitantes de Colombia y para garantizar el derecho a la vida y a la salud permitió la circulación de personas en el caso de personas que realizaran “la cadena de producción, abastecimiento, almacenamiento, reparación, mantenimiento, transporte, comercialización y distribución de las manufacturas de productos textiles, de cuero y prendas de vestir (...)”

62 Ibidem, pág.5.

63 Ibidem, pág.15.

64 Expediente digital T-8.232.736, auto del 8 de febrero de 2021 proferido por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Rionegro, Antioquia, pág.1.

65 Ibidem.

66 Expediente digital T-8.232.736, respuesta de COLTEJER a la acción de tutela, pág.2.

67 Ibidem, págs.3-7.

68 Ibidem, pág.8.

70 Ibidem.

71 Ibidem, pág.10.

72 Expediente digital T-8.232.736, respuesta de la ARL SURA a la acción de tutela, págs.1-2.

73 Ibidem, págs.2-3.

74 Expediente digital T-8.232.736, respuesta de EPS SURA a la acción de tutela, págs.1-5.

75 Expediente digital T-8.232.736, sentencia de tutela de primera instancia proferida por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Rionegro, Antioquia, pág.11.

76 Ibidem, pág.10.

77 Expediente digital T-8.232.736, escrito de impugnación presentado por el señor Mauricio Villa Villada, págs.1-2.

78 Ibidem, pág.2.

79 Ibidem, pág.3. En efecto, el accionante adjunta una comunicación de COLTEJER en la que informa que, a raíz de las contingencias generadas por la pandemia, no le ha sido posible depositar el dinero correspondiente al auxilio de cesantías.

80 Ibidem.

81 Ibidem, pág.5.

82 Expediente digital T-8.232.736, sentencia de tutela de segunda instancia proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Rionegro, pág.13.

83 Ibidem, págs.13-14.

84 Los peticionarios son: Jonathan Alexander Caicedo Arias, Jonathan Andrés Flórez Jurado, Luis Carlos Cuartas Correa, Rodrigo Alberto Gómez Montoya, Gustavo Antoni Taborda Ortiz, Nelson Andrés Lopera Salazar, Deiby Arley Osorio Castaño, Carlos Alberto Vásquez Ospina, Juan Carlos Osorno Gómez, Nelson Darío Agudelo Arbeláez, Jaime Leonardo Velásquez Restrepo, Jiovanny Alberto Rodas Caro, Pablo Hernán Arenas, Luis Fernando Arboleda Zuluaga, Omar Ramírez Cuervo, Luisa Fernanda Duque Hurtado, Adriana Patricia Posada Muñoz, Raúl Henao Orozco, Jhaner Antonio Bautista Teherán, Omar de Jesús Montoya Montoya, Verónica Yannet Álvarez Vásquez, Mauricio Rodríguez Ruiz, Alejandro Ríos Orozco, Geovanny Toro Urán, Lino de Jesús Vélez Herrera, Juan Camilo Sánchez Ruiz, Robinson Calle Restrepo, Osiel Armando Castro García, Guillermo de Jesús Cárdenas Ospina, Héctor León Jurado Henao, Wilson Camero Ocampo, Julio César Henao Cardona, José Leonardo López Zuluaga, Leonardo Antonio Mejía Castaño, Jhon Jairo Serna Velásquez, Luis Alfonso Arrieta, Juan Pablo Henao Lotero, Mauricio Hernández Osorio, Gildardo García Sepúlveda, Edwin Arley

Gómez García, Nelson Enrique Cardona Ocampo, Jorge Iván Giraldo Guarín, Sandro Arley Ríos Jaramillo, María Adelaida Giraldo Gómez, Julio César Restrepo Gómez, Jaime Alberto Prada Zapata, Jonathan Alejandro Montaña Quirós, Esteban Eduardo Marín Henao, Deybyd Estiven Múnera, Óscar William Flórez Restrepo, Héctor Fredy Valencia Jurado, Rodrigo Antonio Vargas Vargas, Fabio de Jesús Hurtado Hernández, Martín Emilio Gómez Muñoz, Allen Jades Rúa Sánchez, Juan Carlos Cartagena, Elier Emilio Sepúlveda García, Gildardo Alirio Orozco Gómez, Elkin José Marulanda Henao, Carlos Mario Lopera Monsalve, Diego Alexander Quintero Montoya, Antonio Rodrigo Hincapié Álvarez, Ramiro de Jesús Rendón Álvarez, Óscar Orlando Betancourt, Carlos Andrés Osorio Cardona, Beatriz Elena Hincapié Parra, Robinson Jaramillo García, Elkin Sánchez González, Luis Guillermo Marín Hincapié, José Herney Álvarez Echavarría, Javier Jiménez Colón, Germán Antonio Lopera Muñoz, William de Jesús Rave Buitrago, Bernardo de Jesús Silva Rincón, Luis Alberto Montoya Sierra, César Augusto Escobar Jaramillo, Gustavo Alonso García Giraldo, Heider Nelson Alzate Martínez, Yeison Germán García Ramírez, Luis Carlos Gallego Cardona, Jaime Alberto Cardona Castro, Soimar Jaramillo Sánchez, Wilson Gallego Corzo, Fabio León Gallego Ospina, Libardo Rendón Fernández, Clara Eugenia Amariles Rodríguez, Jesús Adrián Agudelo Agudelo, Adrián René Trujillo Alzate, José Everardo Gómez Serna, José Eugenio Garzón Guarín, Luis Alfredo Montoya Quiroz, Sergio Betancur Arenas, Hugo Armando Correa Gómez, Carlos Mario Carmona Carmona, Roberto de Jesús Moreno Ocampo, Álvaro Javier Osorio Vera, Raúl Alberto Mejía Botero, Luis Fernando Quirós Mora, Gabriel Renán Vásquez Mira, Elkin Darío García Henao y Albeiro Builes Marín.

85 El trabajador más antiguo es César Augusto Escobar Jaramillo. Empezó a trabajar en COLTEJER el 31 de agosto de 1987.

86 El trabajador de COLTEJER más reciente es Rodrigo Alberto Gómez Montoya. Ingresó a la empresa el 5 de agosto de 2018.

87 Expediente digital T-8.201.821. Escrito de tutela firmado por 103 trabajadores de COLTEJER, págs.1-9.

88 Ibidem, págs.9-16.

89 Ibidem, págs.17-21.

90 Ibidem, pág.17.

91 Ibidem, pág.21

92 Ibidem, págs..21-22.

93 Ibidem, pág.1.

94 Ibidem, pág.22

95 Ídem.

96 Ibidem, pág.23.

97 Ibidem, págs.24-26.

98 Ibidem, pág.26.

99 Expediente digital T-8.202.821. Auto de admisión de tutela, incluido en el expediente digital 05615400300120210011700 del Juzgado Primero Civil Municipal de Rionegro.

100 Expediente digital T-8.202.821. Respuesta de COLTEJER a la acción de tutela, pág.2.

101 Ibidem, pág.2.

103 Ibidem, pág.7. Concretamente, COLTEJER terminó el vínculo laboral con estas personas a lo largo de enero y febrero de 2021.

104 Ibidem, págs.3-9. A este respecto, COLTEJER afirma que el señor Bernardo de Jesús Silva Rincón interpuso una acción de tutela el 20 de enero de 2021; Luis Fernando Aristizábal el 8 de febrero de 2021; Alejandro Arango Amariles y María Aracely Puerta Amaya el 10 de febrero de 2021 y, finalmente, Flavio Cardona Cardona el 16 de febrero de 2021.

105 Ibidem, pág.9.

106 Ibidem, págs.13-15.

107 Ibidem, págs. 9-10

108 Expediente digital T-8.202.821. Fallo de primera instancia proferido por el Juzgado

Primero Civil Municipal de Rionegro, págs.9-10. Los tutelantes que interpusieron acciones de tutela previas fueron los señores Bernardo de Jesús Rincón y Luis Fernando Aristizábal Ocampo.

109 Ibidem, pág.13.

110 Ibidem.

111 Ibidem, pág.14.

112 Expediente digital T-8.202.821. Escrito de impugnación suscrito por 103 accionantes, pág.3. A este respecto, citan la Sentencia SU-995 de 1999, M.P Carlos Gaviria Díaz.

113 Ibidem, pág.5. Para defender su posición, los peticionarios citan la Sentencia T-009 de 2006, M.P Marco Gerardo Monroy Cabra.

114 Ibidem, pág.4.

115 Ibidem, págs.5-6.

116 Ibidem, págs. 7-10.

117 Expediente digital T-8.202.821. Sentencia de segunda instancia proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Rionegro, págs.6-7.

118 Ibidem, pág.8.

119 Folios 34-38, primer cuaderno de la Corte.

120 Ibidem, “Rta Of. OPT-A-23872021 (Compass) Vf”, pág.1.

121 Ibidem, pág. 2.

122 “Por la cual se adopta el procedimiento para la atención ambulatoria de población en aislamiento preventivo obligatorio con énfasis en población con 70 años o más o condiciones crónicas de base o inmunosuspensión por enfermedad o tratamiento, durante la emergencia sanitaria por COVID- 19”.

123 “Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19”

124 Expediente T-8.154.112. ISAMU TESHIMA. “RE: [Ext] OFICIO OPT-A-2387-2021 – Auto de pruebas 13-julio-2021 – Exp. T-8154112. Fecha de envío: 19 de julio de 2021. Documento adjunto: “Rta Of. OPT-A-23872021 (Compass) Vf”, págs. 2-3.

125 Expediente T-8.154.112. ISAMU TESHIMA. “RE: [Ext] OFICIO OPT-A-2387-2021 – Auto de pruebas 13-julio-2021 – Exp. T-8154112”. Fecha de envío: 19 de julio de 2021. Documento adjunto: “Rta Of. OPT-A-23872021 (Compass) Vf, pág.5.

126 Ibidem, pág. 4.

127 Ibidem, pág. 6.

128 Expediente T-7.995.814. ADRIANA SERRANO. “Re: OFICIO OPT-A-2386-2021 – Auto de pruebas 13-julio-2021 – Exp. T-8154112”. Fecha de envío: 21 de julio de 2021. Documento adjunto: Respuesta a Oficio Corte Constitucional – Adriana Serrano.pdf.

129 Ibidem, pág. 2.

130 Ibidem, págs. 2-4.

131 Ibidem, pág. 5

132 Ibidem, pág. 6.

133 Ibidem, págs. 6-7.

134 Ibidem, págs. 7-8.

135 Ibidem, pág. 4.

136 Expediente T-8.232.736. MAURICIO VILLA VILLADA. “Radico respuesta Oficio OPT-A-2573/2021-Expediente T-8232736. Acción de tutela interpuesta por MAURICIO VILLA VILLADA en contra de COLTEJER S.A”. Fecha de envío: 19 de agosto de 2021, a las 12:23. Documento adjunto: “REQUERIMIENTOS CORTE”, págs.1-2.

137 Ibidem, pág. 2.

138 Ibidem, págs. 3-4.

139 Ibidem, pág. 5.

140 Ibidem, pág. 6.

141 Expediente T-8.236.736. NOTIFICACIONES COLTEJER S.A. “Respuesta Oficio OPT-A 2615/2021 – Expediente T 8232736”. Fecha de envío: 3 de septiembre de 2021, a las 9:16. Documento adjunto: “CORTE CONSTITUCIONAL – SECRETARÍA GENERAL”, pág. 1.

142 Ibidem.

143 Expediente T-8.232.736. NOTIFICACIONES COLTEJER S.A. “Respuesta Oficio OPT-A 2615/2021 – Expediente T 8232736”. Fecha de envío: 3 de septiembre de 2021, a las 9:16. Documento adjunto: “Informe Suspensión de contratos”.

144 Expediente T-8.232.736. NOTIFICACIONES COLTEJER S.A. “Respuesta Oficio OPT-A 2615/2021 – Expediente T 8232736”. Fecha de envío: 3 de septiembre de 2021, a las 9:16. Documento adjunto: “Informe Comprobación Fuerza Mayor – Dirección Territorial Ministerio del Trabajo”, pág. 2.

145 Expediente T-8.232.736. NOTIFICACIONES COLTEJER S.A. “Respuesta Oficio OPT-A 2615/2021 – Expediente T 8232736”. Fecha de envío: 3 de septiembre de 2021, a las 9:16. Documento adjunto:

146 Ibidem, págs. 2-3.

147 Expediente T-8.232.736. NOTIFICACIONES COLTEJER S.A. “Respuesta Oficio OPT-A 2615/2021 – Expediente T 8232736”. Fecha de envío: 3 de septiembre de 2021, a las 9:16. Documento adjunto: “Aportes a seguridad social”. Este archivo adjunto corresponde a una certificación expedida por ARUS.

148 Expediente T-8.232.736. NOTIFICACIONES COLTEJER S.A. “Respuesta Oficio OPT-A 2615/2021 – Expediente T 8232736”. Fecha de envío: 3 de septiembre de 2021, a las 9:16. Documento adjunto: “Pago General de Cesantías”. Este archivo adjunto corresponde a una

certificación expedida por ARUS.

149 Expediente T-8.232.736. NOTIFICACIONES COLTEJER S.A. “Respuesta Oficio OPT-A 2615/2021 – Expediente T 8232736”. Fecha de envío: 3 de septiembre de 2021, a las 9:16. Documento adjunto: “CORTE CONSTITUCIONAL – SECRETARÍA GENERAL”, pág. 2.

150 Expediente T-8.232.736. NOTIFICACIONES COLTEJER S.A. “Oficio OPT-A-2646/2021 (Al responder cite el número del oficio y del expediente)”. Fecha de envío: 21 de septiembre de 2021. Documento adjunto: “CORTE CONSTITUCIONAL – SECRETARÍA GENERAL Manuel Villa.pdf”, pág. 1.

151 Ibidem, pág. 2.

153 Ibidem, pág. 2. A este respecto, COLTEJER adjunta varias comunicaciones remitidas a la Superintendencia Financiera, mediante las cuales informa su situación económica y las alternativas que han planteado para superar la crisis.

154 Ibidem, pág. 3.

155 Los trabajadores que terminaron el contrato de mutuo acuerdo fueron los siguientes: Javier Enrique Vargas, Carlos Mario Lopera Monsalve, Julio Castañeda Sosa, Heider Nelson Alzate Martínez, Fabio de Jesús Hurtado Hernández, Bernardo de Jesús Silva Rincón, Adrián René Trujillo Alzate, Carlos Mario Carmona Carmona, Carlos Arturo Vélez Vélez, Elkin Sánchez González, Fabio León Gallego, Gloria Calle, Guillermo de Jesús Cárdenas, Jaime Leandro Velásquez Restrepo, Jaime Alberto Prada, Robinson Jaramillo, Martín Emilio Gómez Muñoz, Sergio Andrés Morales Quintero, Clara Eugenia Amariles Rodríguez, Rodrigo Alberto Gómez Montoya, Jhon Jairo Serna Velásquez, Juan Pablo Henao, Luis Carlos Gallego, Libardo Rendón Fernández y Luis Alfonso Arrieta, Julio César Henao, Leonardo Mejía Castaño, Luis Carlos Cuartas Correa y José Eugenio Garzón Guarín.

Los siguientes peticionarios no especifican si el contrato fue terminado de manera unilateral o por mutuo acuerdo: Deiber de Jesús Ríos Morales, Luisa Fernanda Duque, Jhaner Antonio Bautista Teherán, Esteban Eduardo Marín, Álvaro Javier Osorio Vera, David Alberto Román Duque, Beatriz Hincapié, César Augusto Escobar, Gildardo García Sepúlveda, Germán Darío Álvarez Restrepo, Javier Ignacio Jiménez Colón, María Adelaida Giraldo Gómez, Pablo Hernán

Arenas, José Raúl Ramírez Zuluaga, Robinson Calle, Julio César Restrepo Gómez, Juan Camilo Sánchez Ruiz, Luis Guillermo Marín Hincapié, Luis Alfredo Montoya Quiroz. Los señores Ómar de Jesús Montoya Montoya, Gustavo Antoni Taborda y Lino de Jesús Vélez Herrera afirmaron que COLTEJER le terminó su contrato de trabajo de forma unilateral.

Por último, el señor Albeiro de Jesús Franco Hernández informó que COLTEJER terminó su contrato de manera unilateral por justa causa de despido.

156 Estos trabajadores son: Javier Enrique Vargas, Julio Castañeda Sosa, Alejandro Cardona Pareja, Jhaner Antonio Bautista Teherán, Adrián René Trujillo Alzate, Albeiro de Jesús Franco Hernández, David Alberto Román Duque, Beatriz Hincapié, Elkin Sánchez González, Fabio León Gallego, Gloria Calle, Guillermo de Jesús Cárdenas, Robinson Jaramillo, Sergio Andrés Morales Quintero, Rodrigo Alberto Gómez Montoya, Juan Pablo Henao, Luis Carlos Gallego, Libardo Rendón Fernández, Leonardo Mejía Castaño, Luis Carlos Cuartas Correa y Deiber de Jesús Ríos Morales.

157 Estos trabajadores son: Luis Alfonso Arrieta, Carlos Mario Lopera Monsalve, Heider Nelson Alzate Martínez, Fabio de Jesús Hurtado Hernández, Bernardo de Jesús Silva Rincón, Esteban Eduardo Marín, Álvaro Javier Osorio Vera, Carlos Mario Carmona Carmona, Carlos Arturo Vélez Vélez, César Augusto Escobar, Gildardo García Sepúlveda, Germán Darío Álvarez Restrepo, Jaime Leandro Velásquez Restrepo, Javier Ignacio Jiménez Colón, Jaime Alberto Prada, María Adelaida Giraldo Gómez, Pablo Hernán Arenas, José Raúl Ramírez Zuluaga, Robinson Calle, Martín Emilio Gómez Muñoz, Julio César Restrepo Gómez, Ómar de Jesús Montoya Montoya, Clara Eugenia Amariles Rodríguez, Lino de Jesús Vélez Herrera, Jhon Jairo Serna Velásquez, Juan Camilo Sánchez Ruiz, Luis Guillermo Marín Hincapié, Gustavo Antoni Taborda, Julio César Henao, Luis Alfredo Montoya Quiroz, José Eugenio Garzón Guarín y Luisa Fernanda Duque.

158 Estos trabajadores son: Sergio Betancur Arenas, Edwin Arley Gómez García, Elkin Darío García, Rubén Darío Castaño Gil, Rogelio Buitrago, Allen Jades Rúa Sánchez, Alejandro Cardona Pareja, Raúl Alberto Mejía Botero, Deybyd Estiven Múnera, Deyby Arley Osorio, Gabriel Ángel Marín Orrego, Germán Lopera, Gustavo Alonso García Giraldo, Héctor Fredy Valencia Jurado, Hernán Tabares, Jaime Alberto Cardona Castro, Jiovanny Alberto Quintero Estrada, Manuel Osvaldo Ramírez Londoño, Luis Fernando Arboleda Zuluaga, Mauricio

Rodríguez, Mauricio Hernández Osorio, Ramiro de Jesús Rendón Arbeláez, Soimar Jaramillo Sánchez, María Aracelly Puerta Amaya, José Herney Álvarez Echavarría, Ramiro de Jesús Osorio Acosta, Óscar William Flórez Restrepo, Gildardo Alirio Orozco Gómez, Nelson Enrique Cardona Ocampo, Wilson Camero Ocampo, Juan Carlos Cartagena, Jonathan Alexander Caicedo Arias, Héctor León Jurado y Nelson Lopera.

159 Estos trabajadores son: Sergio Betancur Arenas, Edwin Arley Gómez García, Rogelio Buitrago, Allen Jades Rúa Sánchez, Raúl Alberto Mejía Botero, Deybyd Estiven Múnera, Gabriel Ángel Marín Orrego, Germán Lopera, Gustavo Alonso García Giraldo, Hernán Tabares, Jaime Alberto Cardona Castro, Jiovanny Alberto Quintero Estrada, Manuel Osvaldo Ramírez Londoño, Luis Fernando Arboleda Zuluaga, Mauricio Rodríguez, Ramiro de Jesús Rendón Arbeláez, Soimar Jaramillo Sánchez, José Herney Álvarez Echavarría, Óscar William Flórez Restrepo, Gildardo Alirio Orozco Gómez, Nelson Enrique Cardona Ocampo, Wilson Camero Ocampo, Juan Carlos Cartagena, Jhonatan Alexander Caicedo Arias. Los trabajadores que en cambio tienen fuentes de ingreso son: Elkin Darío García, Rubén Darío Castaño Gil, Deyby Arley Osorio, Héctor Fredy Valencia Jurado y Ramiro de Jesús Osorio Acosta, Héctor León Jurado y Nelson Lopera.

160 Estos trabajadores son: Sergio Betancur Arenas, Luis Alfonso Arrieta, Deybyd Estiven Múnera, Gabriel Ángel Marín Orrego, Gloria Calle, Germán Lopera, Gustavo Alonso García Giraldo, Héctor Fredy Valencia Jurado, Jaime Alberto Cardona Castro, María Adelaida Giraldo Gómez, Pablo Hernán Arenas, Robinson Jaramillo, Víctor Emilio Agudelo, Soimar Jaramillo Sánchez, María Aracelly Puerta Amaya, Martín Emilio Gómez Muñoz, Ómar de Jesús Montoya Montoya, Gildardo Alirio Orozco Gómez, Nelson Enrique Cardona Ocampo, Juan Carlos Cartagena, Luis Guillermo Marín Hincapié, Jhonatan Alexander Caicedo Arias, Luis Alfonso Arrieta, Adrián René Trujillo Alzate, Germán Lopera, Héctor León Jurado y Omar de Jesús Montoya Montoya.

161 Estos trabajadores son: Allen Jades Rúa Sánchez, Julio Castañeda Sosa, Jhaner Antonio Bautista Teherán, Bernardo de Jesús Silva Rincón, Carlos Arturo Vélez Vélez, Luis Fernando Arboleda Zuluaga, Soimar Jaramillo Sánchez, Óscar William Flórez Restrepo, Gildardo Alirio Orozco Gómez, Nelson Enrique Cardona Ocampo, Wilson Camero Ocampo, Clara Eugenia Amariles Rodríguez, Juan Carlos Cartagena, Luis Alfonso Arrieta y Nelson Lopera.

162 Los siguientes trabajadores cuentan con una red familiar que les ayudan a cubrir sus necesidades básicas: Javier Enrique Vargas, Carlos Mario Lopera Monsalve, Elkin Darío García, Rubén Darío Castaño Gil, Rogelio Buitrago, Allen Jades Rúa Sánchez, Julio Castañeda Sosa, Heider Nelson Alzate Martínez, Bernardo de Jesús Silva Rincón, Raúl Alberto Mejía Botero, Deybyd Estiven Múnera, Esteban Eduardo Marín, Álvaro Javier Osorio Vera, Carlos Mario Carmona Carmona, David Alberto Román Duque, Beatriz Hincapié, Elkin Sánchez González, Fabio León Gallego, César Augusto Escobar, Gildardo García Sepúlveda, Gabriel Ángel Marín Orrego, Gloria Calle, Germán Darío Álvarez Restrepo, Hernán Tabares, Jaime Leandro Velásquez Restrepo, Javier Ignacio Jiménez Colón, Manuel Osvaldo Ramírez Londoño, María Adelaida Giraldo Gómez, Luis Fernando Arboleda Zuluaga, Pablo Hernán Arenas, José Raúl Ramírez Zuluaga, Robinson Calle, Soimar Jaramillo Sánchez, Julio César Restrepo Gómez, Sergio Andrés Morales Quintero, Ramiro de Jesús Osorio Acosta, Gildardo Alirio Orozco Gómez, Nelson Enrique Cardona Ocampo, Wilson Camero Ocampo y Clara Eugenia Amariles Rodríguez, Jhonatan Alexander Caicedo Arias, Julio César Henao, Leonardo Mejía Castaño, Luis Alfredo Montoya Quiroz, Luis Carlos Cuartas Correa, Luisa Fernanda Duque, Nelson Lopera, José Eugenio Garzón Guarín y Deiber de Jesús Ríos Morales.

Por su parte, los siguientes peticionarios indicaron que no tienen ningún familiar que les colabore económicamente con sus gastos: Sergio Betancur Arenas, Luis Alfonso Arrieta, Edwin Arley Gómez García, Alejandro Cardona Pareja, Germán Lopera, Guillermo de Jesús Cárdenas, Jaime Alberto Cardona Castro, Jiovanny Alberto Quintero Estrada, Mauricio Rodríguez, María Aracelly Puerta Amaya, Ómar de Jesús Montoya Montoya, Rodrigo Alberto Gómez Montoya, Luis Guillermo Marín Hincapié y Gustavo Antoni Taborda.

163 Los siguientes peticionarios tienen personas a cargo: José Eugenio Garzón Guarín, Sergio Betancur Arenas, Luis Alfonso Arrieta, Edwin Arley Gómez García, Javier Enrique Vargas, Carlos Mario Lopera Monsalve, Elkin Darío García, Rubén Darío Castaño Gil, Rogelio Buitrago, Julio Castañeda Sosa, Heider Nelson Alzate Martínez, Alejandro Cardona Pareja, Fabio de Jesús Hurtado Hernández, Raúl Alberto Mejía Botero, Adrián René Trujillo Alzate, Álvaro Javier Osorio Vera, David Alberto Román Duque, Carlos Arturo Vélez Vélez, Beatriz Hincapié, Deyby Arley Osorio, Elkin Sánchez González, Fabio León Gallego, César Augusto Escobar, Gildardo García Sepúlveda, Gabriel Ángel Marín Orrego, Germán Lopera, Germán Darío Álvarez Restrepo, Héctor Fredy Valencia Jurado, Hernán Tabares, Guillermo de Jesús Cárdenas, Jaime Leandro Velásquez Restrepo, Javier Ignacio Jiménez Colón, Jaime Alberto Prada, Jaime Alberto

Cardona Castro, Jiovanny Alberto Quintero Estrada, Manuel Osvaldo Ramírez Londoño, María Adelaida Giraldo Gómez, Mauricio Rodríguez, Pablo Hernán Arenas, José Raúl Ramírez Zuluaga, Robinson Calle, Robinson Jaramillo, Soimar Jaramillo Sánchez, María Aracelly Puerta Amaya, Martín Emilio Gómez Muñoz, Julio César Restrepo Gómez, Sergio Andrés Morales Quintero, José Herney Álvarez Echavarría, Ramiro de Jesús Osorio Acosta, Óscar William Flórez Restrepo, Ómar de Jesús Montoya Montoya, Gildardo Alirio Orozco Gómez, Nelson Enrique Cardona Ocampo, Wilson Camero Ocampo, Clara Eugenia Amariles Rodríguez, Rodrigo Alberto Gómez Montoya, Lino de Jesús Vélez Herrera, Jhon Jairo Serna Velásquez, Juan Camilo Sánchez Ruiz, Juan Pablo Henao, Juan Carlos Cartagena, Luis Guillermo Marín Hincapié, Luis Carlos Gallego, Libardo Rendón Fernández, Gustavo Antoni Taborda, Jhonatan Alexander Caicedo Arias, Leonardo Mejía Castaño, Luis Carlos Cuartas Correa, Luisa Fernanda Duque, Luis Alfonso Arrieta, Héctor León Jurado, Deiber de Jesús Ríos Morales y Nelson Lopera.

164 Expediente T-8.202.821. ELKIN PATIÑO. “REMITO NUEVAMENTE Respuesta a oficio OPT-A-2698/2021-Expediente T-8.202.821 (AC). Acción de tutelainterpuesta (sic) por JONATHAN ALEXANDER CAICEDO ARIAS Y OTROS en contra deCOLTEJER (sic) S.A.”. Fecha de envío: 25 de octubre de 2020, a las 10:12. Documento adjunto: “INTERVENCIÓN CORTE CONSTITUCIONAL”.

165 Expediente T-8.202.821. FLAVIO HERNÁN CARDONA CARDONA. “REMITO NUEVAMENTE Respuesta a oficio OPT-A-2698/2021-Expediente T-8.202.821 (AC). Acción de tutelainterpuesta (sic) por JONATHAN ALEXANDER CAICEDO ARIAS Y OTROS en contra deCOLTEJER (sic) S.A.”. Fecha de envío: 25 de octubre de 2020, a las 9:48. Documento adjunto: “INTERVENCIÓN CORTE CONSTITUCIONAL”.

166 Expediente T-8.202.821. BERNARDO DE JESÚS SILVA RINCÓN. “Carta de respuesta oficios de pruebas del expediente T-8.202.821(AC)”. Fecha de envío:

167 Expediente T-8.202.821. FERNANDO ARISTIZÁBAL. “REMITO NUEVAMENTE Respuesta a oficio OPT-A-2698/2021-Expediente T-8.202.821 (AC). Acción de tutelainterpuesta (sic) por JONATHAN ALEXANDER CAICEDO ARIAS Y OTROS en contra deCOLTEJER (sic) S.A.”. Fecha de envío: 22 de octubre de 2020, a las 19:38. Documento adjunto: “INTERVENCIÓN CORTE CONSTITUCIONAL”.

168 30 accionantes no respondieron el Auto de pruebas del 11 de octubre de 2021 proferido por la Magistrada Sustanciadora. Sin embargo, no es posible determinar si algunos de ellos trabajan actualmente en la empresa accionada, pues COLTEJER no identifica a los 31 trabajadores que ya fueron “vinculados a la empresa”.

169 COLTEJER no identifica a los 31 trabajadores que tienen su contrato suspendido.

170 Expediente T-8.202.821. NOTIFICACIONES COLTEJER. “OFICIO OPT-A-2698/2021”. Fecha de envío: 21 de octubre de 2021, a las 14:38. Documento adjunto: “Respuesta OFICIO CORTE CONSTITUCIONAL”, pág. 1.

171 COLTEJER no identifica a los 8 trabajadores a quienes les terminó unilateralmente su contrato de trabajo.

172 Idem.

173 Ibidem. Documento adjuntos: “2021-00078-01 TUTELA SENTENCIA 2DA CONFIRMA.pdf” y “JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL”.

174 Ibidem. Documento adjunto: “VEINTICINCO DE JULIO DE DOS MIL ONCE”

175 Ibidem. Documento adjunto: “2021 00017 FALLO NIEGA DERECHOS INVOCADOS – COLTEJER FLAVIO CARDONA”

176 Expediente T-8.202.821. NOTIFICACIONES COLTEJER. “OFICIO OPT-A-2698/2021”. Fecha de envío: 21 de octubre de 2021, a las 14:38. Link adjunto al correo electrónico.

177 Idem.

178 Expediente T-8.202.821. NOTIFICACIONES COLTEJER. “Re: OFICIO OPT-A-2698/2021”. Fecha de envío: 22 de octubre de 2021, a las 14:48. Documento adjunto: “Oficio notifica fallo segunda instancia”.

179 Estos peticionarios son: Adriana Serrano Espinel (expediente T-8.154.112), Mauricio Villa Villada (expediente T-8.232.736), Allen Jades Rúa Sánchez, Julio Castañeda Sosa, Jhaner Antonio Bautista Teherán, Bernardo de Jesús Silva Rincón, Carlos Arturo Vélez Vélez, Luis Fernando Arboleda Zuluaga, Soimar Jaramillo Sánchez, Óscar William Flórez Restrepo,

Gildardo Alirio Orozco Gómez, Nelson Enrique Cardona Ocampo, Wilson Camero Ocampo y Clara Eugenia Amariles Rodríguez (expediente T-8.202.821).

181 Ibidem. Documento adjunto: “VEINTICINCO DE JULIO DE DOS MIL ONCE”

182 Ibidem. Documento adjunto: “2021 00017 FALLO NIEGA DERECHOS INVOCADOS – COLTEJER FLAVIO CARDONA”

183 Expediente T-8.202.821. NOTIFICACIONES COLTEJER. “OFICIO OPT-A-2698/2021”. Fecha de envío: 21 de octubre de 2021, a las 14:38. Link adjunto al correo electrónico.

184 Ídem.

185 Expediente T-8.232.736. Escrito de tutela presentado por el señor Mauricio Villa Villada, pág.1.

186 Estas personas son: 1) Javier Enrique Vargas, 2) Rubén Darío Castaño Gil, 3) Alejandro Cardona Pareja, 4) Hernán Tabares, 5) José Raúl Ramírez Zuluaga, 6) Sergio Andrés Morales Quintero, 7) Ramiro de Jesús Osorio Acosta, 8) María Aracelly Puerta Amaya, 9) Jhaner Antonio Bautista Teherán, 10) David Alberto Román Duque, 11) Carlos Arturo Vélez Vélez, 12) Deyby Arley Osorio, 13) Gabriel Ángel Marín Orrego, 14) Gloria Calle, 15) Germán Darío Álvarez Restrepo, 16) Manuel Osvaldo Ramírez Londoño, 17) Víctor Emilio Agudelo, 18) Deiber de Jesús Ríos Morales, 19) Jorge Iván Urrea y 20) Julio Castañeda Sosa.

187 Estas personas son: Jonathan Alexander Caicedo Arias, Jonathan Andrés Flórez Jurado, Luis Carlos Cuartas Correa, Rodrigo Alberto Gómez Montoya, Gustavo Antoni Taborda Ortiz, Nelson Andrés Lopera Salazar, Deyby Arley Osorio Castaño, Carlos Alberto Vásquez Ospina, Juan Carlos Osorno Gómez, Jaime Leonardo Velásquez Restrepo, Jiovanny Alberto Quintero Estrada, Yerson Julián Ocampo Grajales, Carlos Alberto Rodas Caro, Pablo Hernán Arenas, Luis Fernando Arboleda Zuluaga, Omar Ramírez Cuervo, Luisa Fernanda Duque, Adriana Patricia Posada Muñoz, Raúl Henao Orozco, Jhaner Antonio Bautista Teherán, Omar de Jesús Montoya Montoya, Verónica Yannet Álvarez Vásquez, Gustavo Alonso García Giraldo, Heider Nelson Alzate Martínez, Yeison Germán García Ramírez, Luis Carlos Gallego Cardona, Jaime Alberto Cardona Castro, Soimar Jaramillo Sánchez, Wilson Gallego Corzo, Fabio León Gallego Ospina, Libardo Rendón Fernández, Clara Eugenia Amariles Rodríguez, Carlos Andrés Osorio

Cardona, Beatriz Hincapié, Robinson Jaramillo García, Elkin Sánchez González, Luis Guillermo Marín Hincapié, José Herney Álvarez Echavarría, Javier Jiménez Colón, Germán Antonio Lopera Muñoz, William de Jesús Rave Buitrago, Bernardo de Jesús Silva Rincón, Luis Alberto Montoya Sierra, César Augusto Escobar Jaramillo, Julio César Henao Cardona, José Leonardo López Zuluaga, Leonardo Antonio Mejía Castaño, Jhon Jairo Serna Velásquez, Luis Alfonso Arrieta, Juan Pablo Henao Lotero, Mauricio Hernández Osorio, Gildardo García Sepúlveda, Edwin Arley Gómez García, Nelson Enrique Cardona Ocampo, Jorge Iván Giraldo Guarín, Sandro Arley Ríos Jaramillo, María Adelaida Giraldo Gómez, Julio César Restrepo Gómez, Jaime Alberto Prada Zapata, Jonathan Alejandro Montaña Quirós, Esteban Eduardo Marín Henao, Deybyd Estiven Múnera, Óscar William Flórez Restrepo, Héctor Fredy Valencia Jurado, Rodrigo Antonio Vargas Vargas, Jesús Adrián Agudelo Agudelo, Adrián René Trujillo Alzate, José Everardo Gómez Serna, José Eugenio Garzón Guarín, Luis Alfredo Montoya Quiroz, Sergio Betancur Arenas, Hugo Armando Correa Gómez, Carlos Mario Carmona Carmona, Roberto de Jesús Moreno Ocampo, Mauricio Rodríguez Ruiz, Alejandro Ríos Orozco, Geovanny Toro Urán, Lino de Jesús Vélez Herrera, Juan Camilo Sánchez Ruiz, Robinson Calle Restrepo, Osiel Armando Castro García, Guillermo de Jesús Cárdenas Ospina, Héctor León Jurado Henao, Wilson Camero Ocampo, Fabio de Jesús Hurtado Hernández, Martín Emilio Gómez Muñoz, Allen Jades Rua Sánchez, Juan Carlos Cartagena, Elier Emilio Sepúlveda García, Gildardo Alirio Orozco Gómez, Elkin José Marulanda Henao, Carlos Mario Lopera Monsalve, Diego Alexander Quintero Montoya, Antonio Rodrigo Hincapié Álvarez, Ramiro de Jesús Rendón Álvarez, Óscar Orlando Betancourt, Álvaro Javier Osorio Vera, Raúl Alberto Mejía Botero, Luis Fernando Quirós, Gabriel Renán Vásquez, Elkin Darío García Henao y Albeiro Builes Marín.

188 Este acápite es reiteración de la Sentencia T-020 de 2021, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

189 El inciso final del artículo 86 de la Constitución dispone: “(...) La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión”.

190 Sentencias T-1000 y T-1086 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil.

191 M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

192 Sentencias T-222 de 2018, y T-444 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

193 Sentencia SU-241 de 2015, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

194 Sentencia T-091 de 2018, MP Carlos Bernal Pulido.

195 Expediente digital, folios 32-33, según consta en respuesta a la petición de la accionante, radicada el 22 de septiembre de 2020.

196 El 6 de octubre de 2021, la señora Adriana Serrano Espinel radicó la acción de tutela ante la Oficina Judicial -Seccional Bucaramanga, mediante correo electrónico.

197 Expediente digital T-8.232.736, acción de tutela presentada por el señor Mauricio Villa Villada, págs.4-5.

198 Consideraciones tomadas de la Sentencia T-351 de 2021, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

199 Ver las Sentencias T-091 de 2018, M.P. Carlos Bernal Pulido; T-471 de 2017, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; y T-541 de 2015, M.P. María Victoria Calle Correa, entre otras.

200 “Artículo 6º. Causales de improcedencia de la tutela. La acción de tutela no procederá: 1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante (...) Se entiende por irremediable el perjuicio que sólo pueda ser reparado en su integridad mediante una indemnización”.

201 Sobre el particular, la Corte ha establecido que “el medio debe ser idóneo, lo que significa que debe ser materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales. Además, debe ser un medio eficaz, esto es, que debe estar diseñado de forma tal que brinde oportunamente una protección al derecho” (Sentencia T-040 de 2016, M.P. Alejandro Linares Cantillo).

202 Sentencias T-225 de 1993, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa; y T-789 de 2003, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, entre otras.

203 El artículo 2º del Código Procesal del Trabajo reza:” La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de:

1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo (...)

10. La calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo”

204 Expediente T-7.995.814. ADRIANA SERRANO. Re: OFICIO OPT-A-2386-2021 – Auto de pruebas 13-julio-2021 – Exp. T-8154112. Fecha de envío: 21 de julio de 2021. Documento adjunto: Respuesta a Oficio Corte Constitucional – Adriana Serrano.pdf, págs. 5-6.

205 Expediente T-7.995.814. ADRIANA SERRANO. Re: OFICIO OPT-A-2386-2021 – Auto de pruebas 13-julio-2021 – Exp. T-8154112. Fecha de envío: 21 de julio de 2021. Documento adjunto: Respuesta a Oficio Corte Constitucional – Adriana Serrano.pdf, pág.6.

206 Estos peticionarios son: Sergio Betancur Arenas, Edwin Arley Gómez García, Elkin Darío García, Raúl Alberto Mejía Botero, Deybyd Estiven Múnera, Deyby Arley Osorio, Germán Lopera, Gustavo Alonso García Giraldo, Héctor Fredy Valencia Jurado, Jiovanny Alberto Quintero Estrada, Mauricio Rodríguez, Ramiro de Jesús Rendón Arbeláez, José Herney Álvarez Echavarría, Jhonatan Alexander Caicedo Arias y Héctor León Jurado. Adicionalmente, el señor Mauricio Hernández no especifica si recibe o no ingresos.

207 Los accionantes que cuentan con ayuda de su familia son: Elkin Darío García, Raúl Alberto Mejía Botero, Deybyd Estiven Múnera, Rodrigo Alberto Gómez Montoya y Jhonatan Alexander Caicedo Arias. Además, los señores, José Herney Álvarez Echavarría y Héctor León Jurado no especifican si reciben ayuda de familiares o no.

208 Estos accionantes son: Carlos Mario Lopera, Heider Nelson Alzate Martínez, Fabio de Jesús Hurtado Hernández, Esteban Eduardo Marín, Carlos Mario Carmona Carmona, Guillermo de Jesús Cárdenas, Jaime Leonardo Velásquez Restrepo, Jaime Alberto Prada, Robinson Jaramillo, Martín Emilio Gómez Muñoz, Jhon Jairo Serna Velásquez, Juan Pablo Henao, Luis Carlos Gallego, Libardo Rendón Fernández, Julio César Henao, Fabio León Gallego, Rodrigo Alberto Gómez Montoya, Elkin Sánchez González, Leonardo Mejía Castaño, Luis Carlos Cuartas Correa. Por su parte, los señores Adrián René Trujillo Alzate, Álvaro Javier Osorio

Vera, Beatriz Hincapié, César Augusto Escobar, Gildardo García Sepúlveda, Javier Ignacio Jiménez Colón, María Adelaida Giraldo Gómez, Pablo Hernán Arenas, Robinson Calle, Julio César Restrepo Gómez, Omar de Jesús Montoya Montoya, Lino de Jesús Vélez Herrera, Juan Camilo Sánchez Ruiz, Luis Guillermo Marín, Gustavo Antoni Taborda Ortiz, Luis Alfredo Montoya Quiroz Luisa Fernanda Duque no indican si su contrato fue terminado por mutuo acuerdo o no.

209 Estos accionantes son: Carlos Mario Lopera Monsalve, Heider Nelson Alzate Martínez, Fabio de Jesús Hurtado Hernández, Deybyd Estiven Múnera, Esteban Eduardo Marín, Adrián René Trujillo Alzate, Álvaro Javier Osorio Vera, Carlos Mario Carmona Carmona, Beatriz Hincapié, Guillermo de Jesús Cárdenas, Jaime Leonardo Velásquez Restrepo, Jaime Alberto Prada, Robinson Jaramillo, Martín Emilio Gómez Muñoz, Jhon Jairo Serna Velásquez, Juan Pablo Henao, Luis Carlos Gallego, Libardo Rendón Fernández y Julio César Henao.

210 Estos accionantes son: Sergio Betancur Arenas, Luis Alfonso Arrieta, Deybyd Estiven Múnera, Germán Lopera, Gustavo Alonso García Giraldo, Héctor Fredy Valencia Jurado, Jaime Alberto Cardona Castro, María Adelaida Giraldo Gómez, Pablo Hernán Arenas, Robinson Jaramillo, Martín Emilio Gómez Muñoz, Omar de Jesús Montoya Montoya, Gildardo Alirio Orozco Gómez, Nelson Enrique Cardona Ocampo, Jhonatan Alexander Caicedo Arias, Omar de Jesús Montoya Montoya, Lino de Jesús Vélez Herrera, Adrián René Trujillo, Libardo Rendón Fernández y Héctor León Jurado.

211 M.P Alejandro Martínez Caballero.

212 Sentencia T-391 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

213 Estos accionantes son: Adrián René Trujillo Alzate, Álvaro Javier Osorio Vera, Beatriz Hincapié, César Augusto Escobar, Gildardo García Sepúlveda, Javier Ignacio Jiménez Colón, María Adelaida Giraldo Gómez, Pablo Hernán Arenas, Robinson Calle, Julio César Restrepo Gómez, Omar de Jesús Montoya Montoya, Lino de Jesús Vélez Herrera, Juan Camilo Sánchez Ruiz, Luis Guillermo Marín, Gustavo Antoni Taborda Ortiz, Luis Alfredo Montoya Quiroz y Luisa Fernanda Duque

214 Expediente T-8.232.736

215 Expediente T-8.202.821. SINTRACONTEXA. "Respuesta Tutela Allen Jades Rua Sanchez". Fecha de envío: 20 de octubre de 2021, a las 11:16. Documento adjunto: "RUA SANCHEZ ALLEN JADES".

216 Expediente T-8.202.821. JANER ANTONIO BAUTISTA THERÁN. "Respuesta corte constitucional Jhaner Bautista". Fecha de envío: 19 de octubre de 2021. Documento adjunto: "JHANER_ANTONIO_BAUTISTA_TEHERÁN"

217 Expediente T-8.202.821. SINTRACONTEXA. "Respuesta de los trabajadores al oficio OPT-A-2698/2021 PAQUETE 3". Fecha de envío: 20 de octubre de 2021, a las 16:47. Documento adjunto: "Luis Fernando Arboleda Zuluaga".

218 Expediente T-8.202.821. SINTRACONTEXA. "Respuesta de los trabajadores al oficio OPT-A-2698/2021 PAQUETE 4". Fecha de envío: 20 de octubre de 2021, a las 16:48. Documento adjunto: "Soimar Jaramillo20211019111355702".

219 Expediente T-8.202.821. VIDEONET PIPE. "Solicitud-Oscar William Florez Restrepo". Fecha de envío: 21 de octubre de 2021, a las 12:00. Documento adjunto: "01".

220 Expediente T-8.202.821. GILDARDO ALIRIO OROZCO GÓMEZ. "Respuesta a oficio OPT-A-2698/2021-Expediente T-8.202.821 (AC). Acción de tutela interpuesta por JONATHAN ALEXANDER CAICEDO ARIAS Y OTROS en contra de COLTEJER S.A.". Fecha de envío: 21 de octubre de 2021, a las 15:21. Documento adjunto: "INTERVENCIÓN CORTE".

221 Expediente T-8.202.821. SINTRACONTEXA. "Respuesta de los trabajadores al oficio OPT-A-2698/2021 PAQUETE 4". Fecha de envío: 20 de octubre de 2021, a las 16:48. Documento adjunto: "Nelson Enrique Cardona Ocampo".

222 Expediente T-8.202.821. JUAN FELIPE MOLINA ÁLVAREZ. "Contesta auto de pruebas (EXPEDIENTE N.º T-8.202.821) (MP Gloria Stella Ortiz Delgado)". Fecha de envío: 22 de octubre de 2021, a las 16:10. Documento adjunto: "PRUEBAS WILSON CAMERO".

223 Expediente T-8.202.821. CLARA AMARILES. "REMITO NUEVAMENTE Respuesta a oficio OPT-A-2698/2021-Expediente T-8.202.821 (AC). Acción de tutela interpuesta por JONATHAN ALEXANDER CAICEDO ARIAS Y OTROS en contra de COLTEJER S.A.". Fecha de envío: 22 de octubre de 2021, a las 19:58. Documento adjunto: "INTERVENCIÓN CORTE".

224 Expediente T-8.202.821. SINTRACONTEXA. “Respuesta de los trabajadores al oficio OPT-A-2698/2021 PAQUETE 2”. Fecha de envío: 20 de octubre de 2021, a las 16:45. Documento adjunto: “Juan Carlos Cartagena”.

225 Expediente T-8.202.821. SINTRACONTEXA. “Respuesta de los trabajadores al oficio OPT-A-2698/2021 PAQUETE 2”. Fecha de envío: 20 de octubre de 2021, a las 16:56. Documento adjunto: “Luis Alfonso Arrieta”, pág.16.

226 Expediente T-8.202.821. SINTRACONTEXA. “Respuesta de los trabajadores al oficio OPT-A-2698/2021 PAQUETE 4”. Fecha de envío: 20 de octubre de 2021, a las 16:48. Documento adjunto: “Nelson Lopera”, págs.1-2

227 Expediente T-8.202.821. SINTRACONTEXA. “Respuesta de los trabajadores al oficio OPT-A-2698/2021 PAQUETE 3”. Fecha de envío: 20 de octubre de 2021, a las 16:47. Documento adjunto: “Luis Fernando Arboleda Zuluaga”, pág.5.

228 Expediente T-8.202.821. CLARA AMARILES. “REMITO NUEVAMENTE Respuesta a oficio OPT-A-2698/2021-Expediente T-8.202.821 (AC). Acción de tutela interpuesta por JONATHAN ALEXANDER CAICEDO ARIAS Y OTROS en contra de COLTEJER S.A”. Fecha de envío: 22 de octubre de 2021, a las 19:58. Documento adjunto: “INTERVENCIÓN CORTE”.

229 Expediente T-8.202.821. SINTRACONTEXA. “Respuesta de los trabajadores al oficio OPT-A-2698/2021 PAQUETE 2”. Fecha de envío: 20 de octubre de 2021, a las 16:56. Documento adjunto: “Luis Alfonso Arrieta”, pág.4.

230 Sobre este vicio del consentimiento, el artículo 1513 del Código Civil establece: “La fuerza no vicia el consentimiento sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave. // El temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento”.

231 Estas personas son: Jonathan Andrés Flórez Jurado, Carlos Alberto Vásquez Ospina, Juan Carlos Osorno Castaño, Carlos Alberto Rodas Caro, Omar Ramírez Cuervo, Adriana Patricia

Posada Muñoz, Verónica Yannet Álvarez Vásquez, Alejandro Ríos Orozco, Osiel Armando Castro García, José Leonardo López Zuluaga, Jorge Iván Giraldo Guarín, Sandro Arley Ríos Jaramillo, Jonathan Alejandro Montaña Quirós, Rodrigo Antonio Vargas Vargas, Elier Emilio Sepúlveda García, Elkin José Marulanda Henao, Diego Alexander Lopera Monsalve, Antonio Rodrigo Hincapié Álvarez, Óscar Orlando Betancourt, Carlos Andrés Osorio Cardona, William de Jesús Rave Buitrago, Luis Alberto Montoya Sierra, Yeison Germán García, Wilson Gallego Corzo, José Everardo Gómez Serna, José Eugenio Garzón Guarín, Hugo Armando Correa, Roberto de Jesús Moreno Ocampo, Gabriel Renán Vásquez Mira, Albeiro Builes Marín.

233 Sentencia C-898 de 2006, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; citada en la Sentencia T-572 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

234 Ver Sentencias T-572 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-691 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa; T-131 de 2006, M.P. Alfredo Beltrán Sierra, entre otras.

235 Ver Sentencias T-239 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-338 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-878 de 2014, M.P. Jorge Iván Palacio, entre otras.

236 Ver sentencias T-305 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger; T-340 de 2017, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, entre otras.

237 Al respecto, ver Sentencia T-247 de 2010, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

238 Sentencia T-340 de 2017, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

239 Sentencias T-597 de 2017, M.P. Cristina Pardo Schlesinger; T-440 de 2017, M.P. Diana Fajardo Rivera y T-437 de 2009, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, citadas en la Sentencia T-041 de 2019, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

240 Sentencia T-041 de 2019, M.P. José Fernando Reyes Cuartas. Esta Sentencia, a su vez, cita las Sentencias T-597 de 2017, M.P. Cristina Pardo Schlesinger; T-440 de 2017, M.P. Diana Fajardo Rivera; T-928 de 2014, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; y C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

241 OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2007). Discriminación en el trabajo en las Américas. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_112_es.pdf

242 Tomado de DOUGLAS, Leslie L (2002). Accommodating the Employment Disabled. Vol. 19, No. 2, The Best Articles Published by the ABA (MARCH 2002), pp. 38-39.

243 Ver DURÁN, Sergi (2015). El despido basado en la enfermedad del trabajador: una nueva lectura de la equiparación entre enfermedad y discapacidad. Disponible en: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/viewFile/305788/395703>.

244 Ibidem, pág.23.

245 Ibidem.

246 M.P Gloria Stella Ortiz Delgado.

247 Sentencia T-201 de 2018, M.P Gloria Stella Ortiz Delgado.

248 Sentencia SU-049 de 2017, M.P María Victoria Calle Correa y T-041 de 2019, M.P José Fernando Reyes Cuartas.

249 Sentencia T-041 de 2019, M.P José Fernando Reyes Cuartas.

250 Ídem.

251 Ídem.

252 Expediente T-7.899.839.

253 Sentencias T-215 de 2014, M.P. Mauricio González Cuervo; T-188 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa; y T-386 de 2020, M.P. Diana Fajardo Rivera.

254 Sentencias T-372 de 2017, M.P. Iván Humberto Escrucería Mayolo; y T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

255 M.P Gloria Stella Ortiz Delgado.

256 “Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso

la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. // No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a 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”.

257 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”.

258 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

259 “Artículo 1o. Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas en situación de discapacidad severas y profundas, la asistencia y protección necesarias”.

260 VALDÉS, G (2018). Derecho Laboral Individual. Bogotá: Legis Editores S.A., pág.153.

261 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 28 de noviembre de 2001 (rad.16595), M.P. Francisco Escobar Henríquez.

262 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia del 29 de abril de 2005, M.P. Carlos Ignacio Jaramillo Jaramillo.

263 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia del 23 de junio de 2000, M.P. Carlos Ignacio Jaramillo Jaramillo.

264 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia del 26 de noviembre de 1999, M.P. Silvio Fernando Trejos Bueno.

266 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia del 29 de abril de 2005, M.P. Carlos Ignacio Jaramillo Jaramillo.

267 Ver las sentencias SU-562 de 1999, M.P. Alejandro Martínez Caballero y T-048 de 2018, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

268 CADAVID, I. ARENAS, E. (2020) Cartilla del Trabajo 2020. Décima quinta edición. Universidad de Medellín, pág.84.

269 VÁZQUEZ, Antonio (1999). Derecho del trabajo y de la seguridad social. Bogotá: Editorial Austral, pág.529.

270 M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera.

271 En concreto, la Sala Quinta de Revisión advirtió que estas obligaciones eran: “Primero, [el principio constitucional de especial protección y asistencia] exige que el empleador demuestre que el hecho que motivó la suspensión constituyó un evento de fuerza mayor o caso fortuito y que dicho evento fue la causa efectiva de la suspensión. En tales términos, impide que las decisiones de suspensión estén formalmente motivadas en la existencia de un evento de fuerza mayor o caso fortuito y, sin embargo, tengan como causa real el estado de gestación o lactancia de las trabajadoras. Segundo, la facultad de suspensión del contrato laboral no puede ser ejercida de forma abusiva y, en particular, no debe ser utilizada “como un medio para eludir el control de la autoridad laboral a fin de hacer efectiva la desvinculación de la empleada en estado de embarazo”. Tercero, el empleador está obligado a asegurar el cumplimiento de los aportes a la seguridad social de la trabajadora en el periodo de suspensión, lo que le garantiza tener continuidad en el servicio de salud y gozar de las licencias remuneradas de maternidad “preparto” y “posparto”.

272 Decreto 417 de 2020, “por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional”.

273 “Cuando sobrevengan hechos distintos de los previstos en los artículos 212 y 213 que perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente el orden económico, social y ecológico del país, o que constituyan grave calamidad pública, podrá el Presidente, con la firma de todos los ministros, declarar el Estado de Emergencia por períodos hasta de treinta

días en cada caso, que sumados no podrán exceder de noventa días en el año calendario.

Mediante tal declaración, que deberá ser motivada, podrá el Presidente, con la firma de todos los ministros, dictar decretos con fuerza de ley, destinados exclusivamente a conjurar la crisis y a impedir la extensión de sus efectos.

Estos decretos deberán referirse a materias que tengan relación directa y específica con el estado de emergencia, y podrán, en forma transitoria, establecer nuevos tributos o modificar los existentes. En estos últimos casos, las medidas dejarán de regir al término de la siguiente vigencia fiscal, salvo que el Congreso, durante el año siguiente, les otorgue carácter permanente.

El Gobierno, en el decreto que declare el Estado de Emergencia, señalará el término dentro del cual va a hacer uso de las facultades extraordinarias a que se refiere este artículo, y convocará al Congreso, si éste no se hallare reunido, para los diez días siguientes al vencimiento de dicho término.

El Congreso examinará hasta por un lapso de treinta días, prorrogable por acuerdo de las dos cámaras, el informe motivado que le presente el Gobierno sobre las causas que determinaron el Estado de Emergencia y las medidas adoptadas, y se pronunciará expresamente sobre la conveniencia y oportunidad de las mismas.

El Congreso, durante el año siguiente a la declaratoria de la emergencia, podrá derogar, modificar o adicionar los decretos a que se refiere este artículo, en aquellas materias que ordinariamente son de iniciativa del Gobierno. En relación con aquellas que son de iniciativa de sus miembros, el Congreso podrá ejercer dichas atribuciones en todo tiempo.

El Congreso, si no fuere convocado, se reunirá por derecho propio, en las condiciones y para los efectos previstos en este artículo.

El Presidente de la República y los ministros serán responsables cuando declaren el Estado de Emergencia sin haberse presentado alguna de las circunstancias previstas en el inciso primero, y lo serán también por cualquier abuso cometido en el ejercicio de las facultades que la Constitución otorga al Gobierno durante la emergencia.

El Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los

decretos contemplados en este artículo”.

PARÁGRAFO. El Gobierno enviará a la Corte Constitucional al día siguiente de su expedición los decretos legislativos que dicte en uso de las facultades a que se refiere este artículo, para que aquella decida sobre su constitucionalidad. Si el Gobierno no cumpliera con el deber de enviarlos, la Corte Constitucional aprehenderá de oficio y en forma inmediata su conocimiento”.

274 El aislamiento preventivo obligatorio fue establecido mediante los decretos 531, 593, 636, 689, 749, 847, 878 y 1076 de 2020.

275 Decreto 457 de 2020, art.3º.

276 Decreto 593 de 2020, art.3º.

277 Decreto 1076 de 2020, art.3º

278 Art.3º, declarado exequible mediante la Sentencia C-171 de 2020, M.P. José Fernando Reyes Cuartas, salvo:

(i) la expresión “de carácter privado” que se declaró inexecutable y, (ii) la expresión “[h]asta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica” que se declaró executable en el entendido de que la medida allí establecida permanecerá hasta la culminación de la emergencia sanitaria y, si se precisara de un término más allá de ese momento, las autoridades administrativas del trabajo (inspectores de trabajo) deberán certificar la permanencia de las circunstancias que dieron origen a la excepción, habilitación o autorización otorgada, para poder seguir utilizando la medida dispuesta o hasta tanto el Congreso de la República ejerza sus competencias ordinarias en la materia. // Asimismo, mediante el Auto 388 de 2020, M.P. José Fernando Reyes Cuartas, la Sala Plena aclaró, respecto de esta disposición, que se deberá entender que el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo 488 de 2020 no se limita a las Sociedades Administradores de Fondos de Pensiones y Cesantías, sino que se extiende a las entidades que administren cesantías, independientemente de su naturaleza jurídica y, por tal razón, la autorización de retiro parcial de cesantías de que trata el artículo 3º en mención también debe ser aplicable a los trabajadores cuyas cesantías son administradas por el Fondo Nacional del Ahorro.

279 Ibidem, art. 4°, declarado exequible mediante la Sentencia C-171 de 2020, M.P. José Fernando Reyes Cuartas, en el entendido de que la expresión “[h]asta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica” contenida en cada uno de ellos, implica que las medidas allí establecidas permanecerán hasta la culminación de la emergencia sanitaria y, si se precisara de un término más allá de ese momento, las autoridades administrativas del trabajo (inspectores de trabajo) deberán certificar la permanencia de las circunstancias que dieron origen a la excepción, habilitación o autorización otorgada, para poder seguir utilizando las medidas dispuestas en este decreto o hasta tanto el Congreso de la República ejerza sus competencias ordinarias en la materia.

280 Declarado exequible mediante la Sentencia C-211 de 2020, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

281 Decreto 500 de 2020, art. 3°.

282 Declarado exequible mediante la Sentencia C-174 de 2020, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, salvo la expresión “la configuración de estos supuestos no conlleva la responsabilidad para quienes participen en la implementación de este programa” contenida en el parágrafo 1 del artículo 1, cuya exequibilidad se condiciona al entendido de que la misma no constituya una cláusula de inmunidad o de irresponsabilidad para los servidores públicos, sino que alude a la necesidad de que la valoración del dolo o culpa grave, presupuesto de la eventual responsabilidad en los casos allí previstos, debe tener en cuenta las condiciones de apremio y urgencia en las que se enmarca la implementación del programa.

283 Art. 1°.

284 Declarado exequible mediante la Sentencia C-324 de 2020, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo. Específicamente, la Sala Plena declaró exequible el parágrafo 1º del artículo 5º en el entendido de que la opción de diferir el pago de los recargos nocturnos, dominicales y festivos, sólo es aplicable a los empleadores que demuestren una disminución del veinte por ciento (20%) o más en sus ingresos. Asimismo, declaró exequible la expresión “La configuración de estos supuestos no conlleva responsabilidad para quienes participen en la implementación de este Programa.”, contenida en los artículos 10, párrafo 3, y artículo 22, en el entendido de que no constituye una cláusula de inmunidad o de irresponsabilidad para los servidores públicos encargados de la implementación de los programas, sino un llamado para

que, en la valoración del dolo o la culpa grave, presupuesto de la eventual responsabilidad, se tengan en cuenta las condiciones de apremio y urgencia en las que se enmarca dicha implementación.

285 Decreto 770 de 2020, art. 4°.

286 Ibidem, art. 5°.

287 Ibidem, art. 6°.

288 Ibidem, arts. 7°-9°.

289 “Beneficiarios del Programa de apoyo al empleo formal- PAEF. Podrán ser beneficiarios del PAEF las personas jurídicas, personas naturales, consorcios y uniones temporales que cumplan con los siguientes requisitos:

1. Hayan sido constituidos antes del 1° de enero de 2020.
2. Cuenten con una inscripción en el registro mercantil. En todo caso, esta inscripción deberá haber sido realizada o renovada por lo menos en el año 2019.
4. No hayan recibido el aporte de que trata el presente Decreto Legislativo en tres ocasiones.
5. No hayan estado obligadas, en los términos del artículo 8 del presente Decreto Legislativo, a restituir el aporte estatal del Programa de apoyo al empleo formal- PAEF.

Parágrafo 1. Las entidades sin ánimo de lucro no deberán cumplir con el requisito establecido en el numeral 2 de este artículo. En su lugar, deberán aportar copia del Registro Único Tributario. En todo caso, sólo podrán ser beneficiarios del Programa las entidades sin ánimo de lucro que estén obligadas a presentar declaración de renta o en su defecto declaración de ingresos y patrimonio, así como información exógena en medios magnéticos por el año gravable 2019.

Parágrafo 2. Los beneficiarios deberán contar con un producto de depósito en una entidad financiera. Para efectos de este Programa se entenderán como entidades financieras aquellas entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la

Superintendencia de Economía Solidaria, que tengan autorizado el ofrecimiento de productos de depósito.

Parágrafo 3. No podrán ser beneficiarios del Programa de apoyo al empleo formal PAEF las entidades cuya participación de la Nación y/o sus entidades descentralizadas sea mayor al 50% de su capital (...).".

Este artículo fue declarado exequible mediante la Sentencia C-458 de 2020, M.P. Alberto Rojas Ríos, a excepción del numeral 2º de la disposición mencionada, que fue declarado exequible bajo el entendido de que la persona que carezca de la obligación de inscribirse en el registro mercantil puede demostrar su calidad de empleador mediante la Planilla Integrada – PILA. De igual manera, se declaró exequible el parágrafo 2º de ese artículo, bajo el entendido que además incluye a los productos de depósito de las entidades vigiladas por parte de la Superintendencia de Economía Solidaria.

290 Ibidem, art.20.

291 Ibidem, art. 21.

292 Circular No. 021 de 2020. Disponible en:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

293 Circular No. 022 de 2020. Disponible en:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0022.PDF/a44423aa-94d3-03eb-8706-1553868ec009?t=1584654572292>

294 Circular No. 033 de 2020. Disponible en:

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0033_compressed.pdf/18cbf638-53af-73b1-c2c3-fcd8d52d0419?t=1587160269891

295 Ministerio de Salud y Protección Social, Resolución No.666 de 2020, art.1º

296 Ibidem, art.3.1.

297 Ibidem, art.3.2.

298 Decreto 457 de 2020, artículo 3º.

299 Expediente T-8.154.112. ADRIANA SERRANO. “Re: OFICIO OPT-A-2386-2021 – Auto de pruebas 13-julio-2021 – Exp. T-8154112”. Fecha de envío: 21 de julio de 2021, a las 15:25. Documento adjunto: “Material probatorio Adriana Serrano”, pág.76.

300 Sentencia T-279 de 2021, M.P Paola Andrea Meneses Mosquera.

301 Expediente T-8.202.821. JUAN FELIPE MOLINA ÁLVAREZ. “Contesta auto de pruebas (EXPEDIENTE N.º T-8.202.821) (MP Gloria Stella Ortiz Delgado)”. Fecha de envío: 22 de octubre de 2021, a las 16:10. Documento adjunto: “PRUEBAS. WILSON”, págs.3-5.

302 Decreto 593 de 2020, art.3º, numeral 36.

303 Expediente T-8.202.821. NOTIFICACIONES COLTEJER S.A. “Fwd: Oficio OPT-A-2646/2021 (Al responder cite el número del oficio y del expediente)”. Fecha de envío: 14 de octubre de 2021, a las 15:13. Documento adjunto: “información ampliacion relevante 20210715 anexo1.pdf”

304 Estos accionantes son: Javier Enrique Vargas, Rubén Darío Castaño Gil, Julio Castañeda Sosa, Alejandro Cardona Pareja, Hernán Tabares, José Raúl Ramírez Zuluaga, Sergio Andrés Morales Quintero, Ramiro de Jesús Osorio Acosta, María Aracely Puerta Amaya, Jhaner Antonio Bautista Teherán, David Alberto Román Duque, Carlos Arturo Vélez Vélez, Deyby Arley Osorio, Gabriel Ángel Marín Orrego, Gloria Calle, Germán Darío Álvarez Restrepo, Manuel Osvaldo Ramírez Londoño, Víctor Emilio Agudelo, Deiber de Jesús Ríos Morales y Jorge Iván Urrea, Jonathan Alexander Caicedo Arias, Jonathan Andrés Flórez Jurado, Luis Carlos Cuartas Correa, Rodrigo Alberto Gómez Montoya, Gustavo Antoni Taborda Ortiz, Nelson Andrés Lopera Salazar, Deyby Arley Osorio Castaño, Carlos Alberto Vásquez Ospina, Juan Carlos Osorno Gómez, Jaime Leonardo Velásquez Restrepo, Jiovanny Alberto Quintero Estrada, Yerson Julián Ocampo Grajales, Carlos Alberto Rodas Caro, Pablo Hernán Arenas, Luis Fernando Arboleda Zuluaga, Omar Ramírez Cuervo, Luisa Fernanda Duque, Adriana Patricia Posada Muñoz, Raúl Henao Orozco, Jhaner Antonio Bautista Teherán, Omar de Jesús Montoya Montoya, Verónica Yannet Álvarez Vásquez, Gustavo Alonso García Giraldo, Heider

Nelson Alzate Martínez, Yeison Germán García Ramírez, Luis Carlos Gallego Cardona, Jaime Alberto Cardona Castro, Soimar Jaramillo Sánchez, Wilson Gallego Corzo, Fabio León Gallego Ospina, Libardo Rendón Fernández, Clara Eugenia Amariles Rodríguez, Carlos Andrés Osorio Cardona, Beatriz Hincapié, Robinson Jaramillo García, Elkin Sánchez González, Luis Guillermo Marín Hincapié, José Herney Álvarez Echavarría, Javier Jiménez Colón, Germán Antonio Lopera Muñoz, William de Jesús Rave Buitrago, Bernardo de Jesús Silva Rincón, Luis Alberto Montoya Sierra, César Augusto Escobar Jaramillo, Julio César Henao Cardona, José Leonardo López Zuluaga, Leonardo Antonio Mejía Castaño, Jhon Jairo Serna Velásquez, Luis Alfonso Arrieta, Juan Pablo Henao Lotero, Mauricio Hernández Osorio, Gildardo García Sepúlveda, Edwin Arley Gómez García, Nelson Enrique Cardona Ocampo, Jorge Iván Giraldo Guarín, Sandro Arley Ríos Jaramillo, María Adelaida Giraldo Gómez, Julio César Restrepo Gómez, Jaime Alberto Prada Zapata, Jonathan Alejandro Montaña Quirós, Esteban Eduardo Marín Henao, Deybyd Estiven Múnera, Héctor Fredy Valencia Jurado, Rodrigo Antonio Vargas Vargas, Jesús Adrián Agudelo Agudelo, Adrián René Trujillo Alzate, José Everardo Gómez Serna, José Eugenio Garzón Guarín, Luis Alfredo Montoya Quiroz, Sergio Betancur Arenas, Hugo Armando Correa Gómez, Carlos Mario Carmona Carmona, Roberto de Jesús Moreno Ocampo, Mauricio Rodríguez Ruiz, Alejandro Ríos Orozco, Geovanny Toro Urán, Lino de Jesús Vélez Herrera, Juan Camilo Sánchez Ruiz, Robinson Calle Restrepo, Osiel Armando Castro García, Guillermo de Jesús Cárdenas Ospina, Héctor León Jurado Henao, Fabio de Jesús Hurtado Hernández, Martín Emilio Gómez Muñoz, Allen Jades Rua Sánchez, Juan Carlos Cartagena, Elier Emilio Sepúlveda García, Gildardo Alirio Orozco Gómez, Elkin José Marulanda Henao, Carlos Mario Lopera Monsalve, Diego Alexander Quintero Montoya, Antonio Rodrigo Hincapié Álvarez, Ramiro de Jesús Rendón Álvarez, Óscar Orlando Betancourt, Álvaro Javier Osorio Vera, Raúl Alberto Mejía Botero, Luis Fernando Quirós, Gabriel Renán Vásquez, Elkin Darío García Henao y Albeiro Builes Marín.

9305 Expediente T-8.202.821. “Tutela”. Fecha de envío: 19 de octubre de 2021. Documento adjunto: “Sergio Betancur pdf.”, pág.1.

306 Ibidem. Documento adjunto: “GUSTAVO ALONSO GARCÍA”, Pág.1.

307 Expediente T-8.202.821.” Respuestaq (sic) de los trabajadores al oficio OPT-A-2698/2021

PAQUETE 4". Fecha de envío: 20 de octubre de 2021, a las 16:48. Documento adjunto: "Mauricio Rodríguez", pág.1.

308 Ibidem. Documento adjunto: "Mauricio Hernández", pág.1.

309 Expediente T-8.154.112 acción interpuesta por la señora Adriana Serrano Espinel contra Compass Group Services Colombia S.A.

310 Expediente T-8.232.736 acción de tutela presentada por el señor Mauricio Villa Villada contra Coltejer.

311 Pág. 12 de la sentencia, literal C.

312 Expediente T-8.202.821 acción interpuesta por 103 personas contra Coltejer.

313 La señora Adriana Serrano Espinel (expediente T-8.154.112), Mauricio Villa Villada (expediente T-8.232.736), Óscar William Flórez Restrepo y Wilson Camero Ocampo (expediente T-8.202.821)

314 Sentencia SU-049 de 2017.

315 Artículo 64 del Código Civil.

316 Fundamento jurídico 91.