

Sentencia T-430/21

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 Service 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; (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. Acción de tutela para el pago de acreencias laborales. Procedibilidad del amparo para la protección de 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 Iván Rodríguez Cordero, 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 2021 del Juzgado Once Civil del Circuito de Bucaramanga, que confirmó la decisión del 20 de octubre de 2021 del Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bucaramanga. Aquellas providencias declararon la improcedencia de la tutela proferida por la señora Adriana Serrano Espinel contra Compass Group Services Colombia S.A. Lo anterior, por falta de subsidiariedad. Este asunto llegó a la Corte Constitucional en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 86 del Decreto 2591 de 1991, por remisión que efectuó el Juzgado Once Civil del Circuito de Bucaramanga[1]. El 31 de marzo 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 del Juzgado Segundo Civil del Circuito de Rionegro, que confirmó la decisión de primera instancia del 17 de febrero de 2021 del Juzgado Segundo Civil Municipal de la misma ciudad. Esta última declaró la improcedencia de la tutela proferida por la señora Adriana Serrano Espinel contra COLTEJER S.A, al incumplir el requisito de subsidiariedad. El asunto fue remitido a la Sala de Selección de Tutelas Número Cinco el 19 de julio de 2021, conforme al artículo 32 del Decreto 2591 de 1991[2]. La Sala de Selección de Tutelas Número Cinco escogió el presente 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 del Juzgado Segundo Civil del Circuito de Rionegro, que confirmó la providencia del 3 de marzo de 2021 del Juzgado Primero Civil Municipal de la misma ciudad. Esa decisión declaró la improcedencia del recurso de tutela del grupo de trabajadores en contra de COLTEJER S.A, al incumplir el requisito de subsidiariedad. El asunto fue remitido a la Sala de Selección de Tutelas Número Cinco el 16 de abril de 2021[3]. La Sala de Selección de Tutelas Número Cinco seleccionó este último asunto para su revisión el 30 de agosto de 2021.**

ANTECEDENTES

## **Expediente T-8.154.112**

### Hechos y pretensiones

**La accionante tiene antecedentes de cáncer de cuello uterino “manejado con histerectomía y ooforectomía izquierda realizada por ginecología en el 2012, sin tratamiento Adyuvante”[4]. A carcinoma lobulillar de mama derecha, “asociado a carcinoma lobulillar insitu EIIA (CT3N última enfermedad, recibió tratamiento con quimioterapias desde mayo de 2019 hasta enero de 2020, una cuadrantectomía con vaciamiento ganglionar en febrero de 2020. Finalmente, recibió tratamiento de radioterapia, las cuales terminó el 15 de julio del mismo año. Actualmente se encuentra en consulta de especialidades médicas.**

**La demandante se vinculó desde el 1º de septiembre de 2017 a la empresa Compass Group Se adelante, “Compass Group”), mediante contrato de trabajo[7] y prestaba servicios de aseo en la ciudad de Bucaramanga, Santander”.**

La tutelante estuvo incapacitada entre mayo de 2019 y el 22 de julio de 2020 de manera ininterrumpida. Al regresar a sus labores, se le ordenó tomar unos días con su familia y disfrutar de vacaciones[9].

El 21 de septiembre de 2020, la demandante envió un correo electrónico a Compass Group, mediando para el regreso a su lugar de trabajo[10].

Al día siguiente, la empresa le comunicó formalmente que suspendería su contrato laboral. Por tal razón, se entregó un documento al respecto[11]. A pesar de que la tutelante indicó que no estaba de acuerdo con la decisión de la empresa, el trabajo era su único ingreso y debía responder por sus dos hijos[12], Compass Group respondió que obedecía a la situación imprevisible e irresistible de fuerza mayor y caso fortuito que aquejaba a la ciudad. Además, afirmó que las personas con enfermedades inmunológicas como la accionante, eran más susceptibles de gravedad en caso de contraer COVID-19. Finalmente, indicó que la medida de suspensión del contrato fue el haber agotado otras alternativas jurídicas, como lo fue un período de vacaciones entre el 28 de julio y el 2 de agosto de tres días de la familia.

**A raíz de estos hechos, la demandante interpuso acción de tutela en contra de Compass Group por violación de sus derechos a “la dignidad humana, a la vida, al mínimo vital, a la igualdad, al trabajo y al bienestar social”[14]. En esencia, la accionante argumenta que goza del derecho a la estabilidad laboral por su estrecha relación con los artículos 13, 47, 53 y 54 de la Constitución.**

**A nivel internacional, la tutelante indica que, las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad[16] y la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad[17], disponen medidas para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad. Además, el artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas “adoptó una política que impone la obligación al Estado colombiano a “reconocer el derecho de las personas con discapacidad a las mismas oportunidades y condiciones con las demás (...) incluso para las personas que adquieran una discapacidad**

**Respecto de la jurisprudencia constitucional sobre la materia, la solicitante cita las Sentencias T-109 de 2011[20] y T-317 de 2017[21] para argumentar que las personas en condición de debilidad manifiesta por enfermedad gozan del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo expuesto inadmisible cuando el empleador le asiste el deber de reubicar al trabajador “en un puesto de trabajo que le permita 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 1**



Respuesta de Almacenes Éxito S.A.

**Mediante escrito presentado el 8 de octubre de 2020, la representante legal de Almacenes Éxito presta sus servicios como contratista. En ese sentido, precisó que con esa empresa “sostienen un contrato de prestación de servicios comerciales y en virtud también de la autonomía que le es propia, selecciona la entidad encargada de atender los siniestros derivados de eventuales accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales que puedan ser reclamados por el trabajador a la ARL que libremente en su condición de empleador seleccione”[35]. Así las cosas, advirtió que Almacenes Éxito ni existe relación alguna entre ellos. Por lo tanto, su representada no tiene un representante legal o tutelar[36]. En consecuencia, Almacenes Éxito solicitó su desvinculación del proceso.**

Respuesta del Ministerio del Trabajo

Mediante oficio remitido el 9 de octubre de 2020, el Ministerio del Trabajo afirmó que no le está permitiendo a los jueces de tutela definir controversias, comoquiera que es una competencia atribuida a los jueces de lo contencioso administrativo, manifestó que se podría desarrollar una audiencia de conciliación cuando se reinicien las actividades administrativas, sin que esto implique la invasión del campo de competencias de la jurisdicción contencioso administrativa.

No obstante, en lo que concierne a la suspensión del contrato con posterioridad al 17 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo expedió las Circulares 021 y 022 de 2020 y la Resolución No.803 de 2020 que contempla medidas de emergencia en 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, por parte del empleador y la prestación del servicio. Por su parte, la Circular 022 de 2020 advierte que el empleador debe valorar la posibilidad de que el trabajador continúe trabajando 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 de conciliación en las solicitudes de despidos colectivos, suspensión temporal de actividades y suspensión de contratos[37].

Por lo anterior, aclaró que no se ha dado vía libre para que los empleadores suspendan contratos o licencias, en ese sentido, al Ministerio no le corresponde determinar la existencia de una situación de fuerza mayor.

**En suma, la entidad concluyó que el juez de tutela debe analizar las pruebas aportadas por la demandante y el actuar de la empresa accionada. Lo anterior, porque “la trabajadora está por atender sus necesidades particulares, teniendo en cuenta que requiere de ingresos económicos para su propio sustento y el núcleo familiar”[41]. Igualmente, solicitó su desvinculación del proceso de tutela.**

Decisiones de instancia

Sentencia de primera instancia

**El 20 de octubre de 2020, el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Bucaramanga declaró improcedente la demanda de tutela[43]. Lo anterior, con base en que la demandante contaba con otros medios de defensa y protección de sus derechos. Particularmente, señaló que la controversia era de origen laboral y no existía existencia de un perjuicio irremediable que hiciera urgente un pronunciamiento en sede de tutela, por lo que no era procedente impartir órdenes con base en la Circular 021 de 2020, porque: i) el empleador no tenía a su alcance; ii) la licencia remunerada sólo se otorga ante una grave calamidad como: desastre natural, comisiones sindicales y entierro de compañeros; fallecimiento del cónyuge, compañero(a) por segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. Finalmente, iii) el salario depende de la generosidad o culpa del empleador, ninguna de las cuales concurría en el caso.**

Impugnación

El 23 de octubre de 2020, la demandante impugnó la decisión. Alegó que la suspensión del trabajo

Group pues, a pesar de sus patologías, siempre ha trabajado, salvo incapacidades esporádicas y la posibilidad de reubicarla[46]. Así, señaló que no es suficiente que se le paguen las cotizaciones a su mínimo para su subsistencia[47]. Por lo tanto, solicitó revocar el fallo de tutela de primera instancia.

Sentencia de segunda instancia

**Mediante sentencia del 30 de noviembre de 2020, el Juzgado Once Civil del Circuito de Bucaramanga, primera instancia. Afirmó que la accionante no goza del derecho a la estabilidad laboral reforzada cobijadas por ella, “las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica que sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad. En el presente caso, la tutelante no es una trabajadora aforada, no presenta limitaciones físicas o discapacidades moderadas, severas o profundas[50], ni tiene una enfermedad física que le impida el desarrollo de sus labores. Por el contrario, la imposibilidad de ejecutar el contrato se debe a la fuerza mayor y caso fortuito[51].”**

Por otra parte, recordó que la figura de suspensión del contrato se encuentra prevista en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo y solamente el juez laboral puede establecer si en las condiciones en que se produjo la situación de fuerza mayor y caso fortuito se vulneran los derechos de la trabajadora. Así las cosas, recordó que la acción de tutela no es el instrumento idóneo para la protección de derechos de índole laboral[52].

### **Expediente T-8.232.736**

Hechos y pretensiones

El señor Mauricio Villa Villada tiene 35 años y le fue dictaminada una pérdida de capacidad laboral por fractura de la muñeca y luxación de hombro derecho el 21 de julio de 2016. Lo anterior, debido a que sufrió un accidente de trabajo el 6 de julio de 2016 como consecuencia de una luxación de hombro derecho[53].

El accionante trabajó en COLTEJER S.A. (en adelante, COLTEJER) entre el 1<sup>o</sup> de diciembre de 2007 y el 31 de mayo de 2020, como mecánico de mantenimiento. Luego, desde el 13 de agosto de 2008, ha trabajado en la misma empresa en un puesto especializado[54].

El 18 de marzo de 2020, la empresa le ordenó verbalmente que se aislara de manera preventiva en su domicilio y no le pagaría su salario. Lo anterior, conforme a lo establecido en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo. Entre marzo y mayo de 2020, el actor devengó su salario mensual equivalente a \$1.667.719. También le fueron otorgadas vacaciones y un día de la familia.

El 5 de mayo de 2020, la empresa le comunicó la suspensión del contrato de trabajo al peticionario por la situación de fuerza mayor y caso fortuito [ocasionada por la propagación del virus COVID-19], situación que es irresistible y de fuerza mayor. Durante el periodo de suspensión, la empresa le entregaría un auxilio económico no superior al 50% de su ingreso ordinario.

El 8 de enero de 2021, COLTEJER remitió una nueva comunicación al actor. Aquella informaba que, debido a la situación económica que atravesaba la compañía, ya no entregaría auxilio económico durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo. Además, indicó que por la situación económica que atravesaba la compañía, ya no entregaría auxilio económico durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo[59].

Por lo anterior, el señor Mauricio Villa Villada interpuso acción de tutela por la presunta vulneración de sus derechos a la igualdad, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la vida en condiciones dignas. En consecuencia, durante la suspensión de su contrato de trabajo no se debió a una situación de fuerza mayor y caso fortuito. Por lo tanto, al decretar el aislamiento preventivo obligatorio, el Gobierno contempló ciertas excepciones, dentro de las cuales se encuentran “las personas que desarrollan actividades necesarias para operar y realizar mantenimientos indis-

industriales que por la naturaleza de su proceso productivo requieran mantener su operación inintermitente desde el Decreto 593 del 24 de abril de 2020, el Gobierno autorizó la reactivación económica de “la producción, abastecimiento, almacenamiento, reparación, mantenimiento, transporte, comercialización y distribución de productos textiles, de cueros, prendas de vestir (...)”.

Bajo tal entendido, argumenta que COLTEJER no está imposibilitada para reintegrarlo, pues desde el inicio de las actividades. A su juicio, “la suspensión de la actividad económica que supuestamente adució aprovechamiento excesivo de las facultades que en virtud de esta contingencia le ha dado el Gobierno de desmejoramiento con los trabajadores que en tiempo ordinario nunca ha podido realizar”[62]. Como juez de tutela: i) dejar sin efectos la suspensión de su contrato laboral; ii) ordenar a COLTEJER reintegrarlo en las mismas condiciones laborales; y iii) en caso de concederle el amparo de sus derechos de fondo, hasta tanto la jurisdicción ordinaria laboral decida sobre la validez o no de la fuerza mayor que justifica la suspensión de trabajo.

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 vincular a EPS SURA, a la ARL SURA y a Sintracontexa; y (ii) ordenó oficiar al Ministerio del Trabajo para que la empresa COLTEJER informara sobre la suspensión del contrato del accionante.

Respuesta de COLTEJER

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

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

Tampoco vulneró su derecho al mínimo vital, en cuanto “(...) el tutelante recibe en la vigencia del contrato el tiempo para liquidar auxilio de cesantía, [y] la prima legal de servicio se le paga al causarse en caso de enfermedad o accidente.”

Sobre la presunta violación al derecho a la dignidad humana, sostuvo que ha cumplido con todas sus obligaciones laborales por lo que tampoco lesionó dicha garantía[70]. Finalmente, argumentó que pagaba los aportes a la ARL SURA que corresponden, por lo que tampoco violaba su “discutible” derecho a la estabilidad laboral reforzada.

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 empresa ha pagado las prestaciones que ha requerido y que le han prescrito los profesionales tratantes. Asimismo, señaló que el accionante tiene capacidad laboral que sufrió el accidente, remitió recomendaciones laborales de carácter definitivo y que el accionante afirmó que no tenía legitimación en la causa por pasiva. En tal sentido, solicitó ser desvinculada de la empresa.

Respuesta de la EPS SURA

El 12 de febrero de 2021, la EPS SURA informó que el tutelante está afiliado al Plan de Beneficios de Cotizante por parte de COLTEJER y cuenta con cobertura integral. También manifestó que, al buscar al médico adscrito a su red de salud, encontró que el petionario no tenía alguna remisión por parte de un médico adscrito a su red de salud. Por lo anterior, solicitó ser desvinculada del proceso de tutela, al no haber vulnerado derecho alguno y no tener legitimación por pasiva[74].

## Decisiones de instancia

### Sentencia de primera instancia

El 17 de febrero de 2021, el Juzgado Segundo Civil Municipal de Rionegro declaró **improcedente** despacho observó que, en efecto, había ocurrido una situación de fuerza mayor que obligó a COLTEJER a suspender sus actividades comerciales. En consecuencia, recordó que en estas circunstancias “no puede ordenarse la reinstalación laboral del accionante, pues esta es una alternativa del contrato de trabajo mismo, derivada de la ley que busca evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia y su familia”.

### Impugnación

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

Además, afirmó que todos sus compañeros del área de mantenimiento han vuelto a su trabajo, excepto por las restricciones laborales como él. De lo expuesto, dedujo que COLTEJER lo discrimina por su estado de discapacidad, vulnera sus derechos al trabajo y al mínimo vital[78]. Sobre su situación económica, informó que no ha recibido pagos de sueldo y que no fueron depositadas por la empresa[79] y no tiene cómo pagar las cuotas de un préstamo que adquirió para su familia.

En consecuencia, solicitó reevaluar la decisión adoptada en primera instancia, pues su “situación requiere la emisión de una protección laboral”[81].

### Sentencia de segunda instancia

Mediante providencia del 8 de abril de 2021, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Rionegro confirmó la decisión de primera instancia. Manifestó que el accionante no cumplió con el requisito de subsidiariedad. En concreto, el accionante no demostró que la suspensión laboral le corresponde definir si se han presentado irregularidades en las decisiones adoptadas por COLTEJER durante la emergencia sanitaria y si, en definitiva, es legal la suspensión del contrato que vincula a las partes[82].

Adicionalmente, señaló que el mecanismo judicial ordinario con el que cuenta el accionante es idóneo para la tutela. En sentido de que, a pesar de las dificultades que sufre el tutelante, la empresa ha realizado los aportes de seguridad social y el accionante goza de los servicios de salud básicos[83]. Por ende, concluyó que la acción de tutela es improcedente.

## **Expediente T-8.202.821**

### Hechos y pretensiones

El señor Jonathan Alexander Caicedo Arias y otras ciento dos personas[84] manifestaron trabajar en COLTEJER durante los últimos cinco años. El trabajador más antiguo se vinculó a la empresa en 1987[85] mientras que el más reciente[86] se vinculó en 2016. Sus sueldos oscilan entre \$836.068 y \$1.670.000 pesos colombianos.

Indicaron que, de manera progresiva, en marzo, mayo, junio y agosto de 2020, COLTEJER suspendió el pago de sueldo. Adicionalmente, la empresa señaló que les reconocería un auxilio económico de un 50% sobre la parte de sueldo que no devengaban[90]. A partir del 1° de enero de 2021, dejó de pagar el auxilio económico.

El 8 de enero de 2021, COLTEJER informó a sus trabajadores que subsistían las causas por las cuales se suspendió el pago de sueldo y que reiniciaría actividades en determinadas áreas. Por esa razón, no entregaría el auxilio económico correspondiente al salario[92].

A raíz de estos hechos, los peticionarios interpusieron acción de tutela por la presunta vulneración del derecho al trabajo, al mínimo vital, “a la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de los contratos laborales”[93] y al debido proceso. Aducen que son personas de escasos recursos que derivaban su sustento de su trabajo, ya que recibían como trabajadores de COLTEJER[94]. No obstante, aseguran que la empresa vulnera su derecho al trabajo al no adeudar sus salarios en un 50% desde la suspensión de sus contratos de trabajo y el 100% desde el 1 de febrero de 2021.

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

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 acción de tutela y concedió a la empresa accionada dos días para que ejerciera sus derechos de defensa y contradicción.

Respuesta de COLTEJER

La empresa accionada contestó que los peticionarios no presentan un escrito en el que buscan la protección de sus derechos fundamentales. Por el contrario, el texto es "propio de un proceso laboral declarativo y de condena, ya que el objetivo de la petición de tutela"[100]. Por esa razón, concluyó que el juez laboral era el competente para conocer de la acción.

Además, señaló que la propagación del COVID-19 y la consecuente declaratoria de una emergencia sanitaria son hechos imprevistos, irresistibles y ajenos al empleador. Por esa razón, el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, que permite al empleador suspender los contratos de trabajo de sus empleados sin autorización del Ministerio del Trabajo, afirmó que 13 de ellos[102] ya no estaban vinculados a la empresa[103]. Adicionalmente, afirmó que los peticionarios Silva Rincón, Luis Fernando Aristizábal Ocampo, Alejandro Arango Amariles, María Aracely Puentes Cardona habían presentado una acción de tutela previa con los mismos hechos y pretensiones[104]. Asimismo, afirmó que el auxilio económico que otorgó hasta el 1º de enero de 2021 no constituía un derecho adquirido intransferible, argumentó por qué no había vulnerado ninguna de las garantías de los tutelantes. En concreto, afirmó que no supone una estabilidad absoluta con un determinado empleador. Tampoco vulneró su derecho al trabajo al no haber pagado el salario debidamente el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, al suspender los contratos de trabajo de sus empleados. Finalmente, afirmó que pagaba los aportes a la seguridad social en salud y pensión de los trabajadores, ya que los trabajadores estaban suspendidos[106]. Por lo anterior, solicitó declarar improcedente la acción de tutela.

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 y advirtió que dos accionantes ya habían interpuesto acciones de tutela con anterioridad. Por lo tanto, declaró que la acción de tutela no prospera por haberse agotado las pretensiones[108]. Luego, recordó que la suspensión del contrato de trabajo implica mantenerlo vigiando, ya que el trabajador está obligado a prestar sus servicios personales y el empleador a pagar el salario, pero subsiste la obligación de pagar la seguridad social en salud y pensión. Una vez superadas las causas que generaron la suspensión, el trabajador tiene derecho a la reanudación de sus labores[109]. Bajo ese entendido, el juez no observó que se consumaran situaciones que causaran un perjuicio irremediable para los trabajadores. Esto, en la medida en que la intención del empleador no



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 irremediable[110]. En consecuencia, concluyó que el recurso de amparo no cumplía con el requisito de vulneración.

### Impugnación

Los accionantes impugnaron el fallo de primera instancia porque, a su juicio, la suspensión de sus contratos vulnera el derecho al mínimo vital. Manifestaron que la Corte ha establecido que el derecho de los trabajadores a la remuneración salarial está íntimamente ligado a la dignidad humana, ampara a la familia como institución que satisface el derecho fundamental a la subsistencia. En tal perspectiva, expresaron que el salario debe cubrir los valores y los propósitos de vida[112]. Por esa razón, adujeron que esta Corporación ha determinado de manera oportuna y completa, vulnera de manera directa el mínimo vital del trabajador y de su familia, ocasionando un perjuicio irremediable".

Con base en lo anterior, los tutelantes alegaron que no es necesario demostrar que tienen gastos de arrendamiento, servicios públicos, alimentación, etc, porque consideran que es un hecho incontrovertible que la suspensión de sus contratos vulnera la satisfacción de sus necesidades básicas[114]. De este modo, argumentaron que su recurso de amparo cumple con el requisito de vulneración, pues la tutela es procedente cuando el pago oportuno de salarios se convierte en la única manera de garantizar condiciones dignas.

Por último, insistieron que, desde abril de 2020, COLTEJER tiene permitido reiniciar sus actividades y la suspensión de sus contratos no obedece a un hecho de fuerza mayor o caso fortuito. De hecho, el Ministerio de Trabajo expidió la Circular No. 021 de 2020. En ella recomendó adoptar varias políticas de trabajo para garantizar la actividad productiva". Por ejemplo, el trabajo en casa, los permisos, las jornadas flexibles y el teletrabajo. La empresa está entonces obligada a adoptar las medidas necesarias para reintegrarlos y pagar de nuevo sus salarios.

### Sentencia de segunda instancia

Mediante providencia del 9 de abril de 2021, el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Rionegro confirmó el fallo de primera instancia. Manifestó que el juez laboral es quien debe resolver las pretensiones de los peticionantes. Evidenció que las actuaciones de COLTEJER fueron abiertamente arbitrarias. Tampoco encontró que existiera una potencial ocurrencia de un perjuicio irremediable. Esto, en la medida en que los demandantes seguían afiliados al sistema de seguridad social en salud[117]. En consecuencia, resolvió declarar la inconstitucionalidad de la suspensión de los contratos por no cumplir con el requisito de subsidiariedad.

## ACTUACIONES LLEVADAS A CABO POR LA CORTE CONSTITUCIONAL EN SEDE DE RECURSO DE AMPARO

### Expediente T-8.154.112

**El 13 de julio de 2021, la Magistrada Sustanciadora profirió auto en el que requirió a la accionante y a los demandados interrogantes respecto de: i) su estado de salud; ii) su situación económica y iii) el estatus de sus contratos de trabajo. Solicitó a Compass Group informar sobre: i) la situación económica de la empresa para septiembre de 2021; ii) el número de empleados a los que les había suspendido el contrato de trabajo; iii) los criterios que tuvo en cuenta para suspender los contratos de trabajo a la accionante, iv) si avisó al Ministerio de Trabajo sobre esta suspensión de contratos de trabajo; v) si los empleados había vuelto a sus labores y vi) si la accionante había vuelto a trabajar.**

### Respuesta de Compass Group[119]

**Compass Group informó que el 3 de marzo de 2019 tuvo conocimiento de que la señora Adriana Rodríguez tenía un "tumor maligno del cuadrante superior externo de la mama"[120]. También aclaró que, para septiembre de 2021, la señora Rodríguez presentaba una disminución variable en los ingresos, superior al 20%. Además, si bien el lugar de trabajo de la señora Rodríguez era el mismo, la empresa le había suspendido el contrato de trabajo.**

**no fue cerrado totalmente durante el aislamiento preventivo obligatorio que el Gobierno ordenó para la propagación del COVID-19, varias medidas como pico y cédula, toques de queda y restricción de operación no fuera normal[121]. Aunado a lo anterior, mediante las Resoluciones 521[122] y 522[123] el Ministerio de Salud expidió instrucciones de mayor distanciamiento a las personas con morbilidad, lo que considera que las medidas de aislamiento y de restricción a la movilidad en el caso de personas con morbilidad son más intensas. Por consiguiente, decidió suspender el contrato de trabajo de la tutelante tras haberse agotado las alternativas[124] y avisar al Ministerio del Trabajo, “a fin de procurar su estado de salud”.**

A otros 1157 trabajadores les suspendió el contrato, lo cual corresponde al 14% de los empleados de la empresa, mientras los clientes de Compass Group reiniciaban sus actividades económicas, los trabajadores de la empresa. Sin embargo, esto no fue así para personas como la accionante, quienes, debido a sus morbilidades, representan un riesgo que retornen a sus labores[126]. Por ende, la tutelante hace parte de los 33 trabajadores que, en este sentido, la empresa espera que la trabajadora les haga llegar el soporte de vacunación para verificar su reincorporación.

Respuesta de Adriana Serrano Espinel[128]

**El 21 de julio de 2021, la accionante dio respuesta a los interrogantes formulados en el Auto 1001 de 2021, aclaró que su estado de salud está deteriorado, debido a las secuelas de su tratamiento oncológico, lo que le impidió el contrato de trabajo. A tal punto que fue hospitalizada por celulitis en octubre de 2020 y en noviembre de 2020 practicaron una intervención quirúrgica consistente en “Salpingo -ooforectomía unilateral por**

A finales de 2020 y principios de 2021, tuvo citas de control por oncología, en las que los médicos le indicaron los medicamentos y recomendaciones para retornar a sus labores[130]. Asimismo, le realizaron seis exámenes de laboratorio.

En relación con lo anterior, la accionante afirma que, si bien está afiliada a SALUD TOTAL EPS y le es imposible lograr que le asignen una cita de medicina laboral ordenada por su oncólogo clínico en Colombia.

Sobre su situación económica, advierte que no cuenta con ingresos económicos. En cambio, sus gastos mensuales son de \$1.800.000. Por lo tanto, ha tenido que acudir a préstamos y ayuda familiar para cubrir los gastos de su familia. También, aduce que su empleador conoció de su estado de salud el 21 de febrero de 2019, cuando tuvo un accidente laboral. Sin embargo, actualmente no la atiende, no acoge las recomendaciones médicas que le han sido dadas y ha estado suspendido desde septiembre de 2020.

Finalmente, menciona que en el momento estaba aislada en su casa, pues fue diagnosticada con COVID-19 en agosto de 2021[135].

### **Expediente T-8.232.736**

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

**Adicionalmente, el 15 de septiembre de 2021, la Magistrada Sustanciadora ofició a COLTEJER sobre los siguientes aspectos: i) el porcentaje de trabajadores que había vuelto a sus labores; ii) la situación económica de la empresa; iii) si presentaba cierres temporales o definitivos de las líneas de negocio; iv) si había**

las Superintendencias Financiera y de Sociedades, o al Ministerio del Trabajo y; v) si manten 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. Se estuvo sometido a una cirugía de hombro, pero con dicho procedimiento no superó su luxación inestabilidad glenohumeral anterior y está a la espera de una segunda operación. Debido a es obligación de pedir ayuda para vestirse, dormir solo sobre el lado izquierdo, abstenerse de re y bañarse únicamente con su mano izquierda, a pesar de ser diestro[136].**

El accionante afirma que su dolencia tiene gran incidencia en su capacidad laboral porque trabaja c Por consiguiente, debe manipular herramientas y realizar oficios que exigen fuerza. A pesar de que laborar, aduce que COLTEJER muchas veces las desatendió[137].

Sobre su situación económica, afirma que para cubrir sus gastos, los cuales ascienden a \$983.000, l ha adquirido deudas con particulares. Estas, a su vez, suman cuotas mensuales de \$565.000. Dado c ingreso propias, ha tenido dificultades para cumplir con sus obligaciones. De hecho, afirma que su cuota alimentaria que le corresponde a favor de sus dos hijos menores de edad, so pena de presenta

Por otro lado, afirma que, a raíz de haber sufrido el accidente de trabajo, recibió las atenciones méd empleador las restricciones que le fueron prescritas. Sin embargo, señala que en la práctica desemp consideración de su dolencia y nunca le hicieron seguimiento a través del médico laboral de la emp ha recibido las primas de servicios de junio de 2021 y de las vacaciones que le fueron adelantadas. que su contrato de trabajo está suspendido, presentó demanda laboral en contra de COLTEJER lueg representarlo sin el pago de una cuota inicial, la cual fue asumida por el Juzgado Primero Laboral d

Respuestas de COLTEJER

El 3 de septiembre de 2021, la empresa accionada afirmó que, si bien el actor sufrió un accidente de SURA cerró el evento el 19 de septiembre de 2018[141].

**Explicó que para mayo de 2020, el proceso productivo de la empresa estaba completamente s preventivo obligatorio que ordenó el Gobierno Nacional. En el momento, la empresa no había producción ni superado la crisis. Lo expuesto, en la medida en que la compañía sufre pérdida \$54.326 millones como consecuencia de la falta de liquidez[142]. Debido a esta situación, susp accionante y de 472 trabajadores más. A este respecto, el 5 de mayo de 2020 remitió informe : su turno, el 11 de junio de 2020 un inspector de trabajo acudió a COLTEJER, con el fin de cc mayor y caso fortuito alegado por la empresa[144]. En el correspondiente informe de compr áreas de la empresa se presentaba un trabajo parcial. Sin embargo, le era imposible a COLT el objeto social, “en consideración a que no se puede desconocer la afectación que ha sufrido l sector textil, desde la producción (...) hasta el cliente final, por causa de la pandemia”[145]. A**

Respecto de algunos trabajadores, la empresa adoptó las alternativas contempladas en las Circulare el Ministerio del Trabajo, como el trabajo en casa y la jornada flexible.

Conforme al certificado presentado por el revisor fiscal, la viabilidad financiera de COLTEJER se c empresa podría ser eventualmente disuelta o liquidada.

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

COLTEJER informó que no había podido acceder a alguno de los beneficios dispuestos por el Gob

empleo, tal y como los créditos blandos o el Programa de Apoyo al Empleo Formal[146].

Conforme al artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, COLTEJER afirmó que, en el momento de sus servicios legal, las prestaciones acordadas en la Convención Colectiva vigente, los aportes a seguridad social y cesantías.

**Por último, afirmó que la fecha de reintegro del accionante es incierta, pues la empresa no ha reanudado el contrato de trabajo. En particular, el tutelante desempeñaba sus labores para la explotación de la planta de índigo y driles)”. Sin embargo, esta sección no ha reanudado y, por lo tanto, ningún trabajador**

El 18 de septiembre de 2021, COLTEJER informó sobre su situación económica actual. En particular, suspendió todas las actividades productivas. En mayo de aquel año, reactivó la línea productiva de la planta de 2021 la cerró de nuevo, puesto que la empresa tiene suspendidas sus labores operativas[150]. Actualmente la empresa no opera en ninguna de sus plantas de producción. Por lo tanto, en el momento actual Debido a esta situación, no genera ingresos. Por intermedio de los Ministerios del Trabajo y de Hacienda No obstante, no fue posible obtenerlos debido a los resultados financieros de la empresa[151] proveedores, las tributarias y las laborales que aún debe pagar hace más gravosa la situación.

Asimismo, aclaró que el porcentaje de sus trabajadores activos asciende al 66%. Este corresponde a las áreas de administración, mantenimiento, vigilancia y aseo. También, adujo que informó a la Superintendencia del Momento evalúa alternativas de venta de activos y estudios de mercado, con el fin de determinar si la reactivación[153].

Por último, señaló que mantiene la suspensión de algunos contratos de trabajo. Respecto de otros trabajadores, la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo[154].

### **Expediente T-8.202.821**

**El 11 de octubre de 2021, la Magistrada Sustanciadora profirió auto en el que requirió a los accionantes 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 adicionales. También, solicitó a COLTEJER informar sobre: i) el estatus actual de los contratos de trabajo; ii) el porcentaje de accionantes a quienes les había terminado unilateralmente el contrato y iii) si 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 a la presente providencia, detalla las respuestas que remitieron los peticionarios a COLTEJER; ii) sus ingresos mensuales; iii) enfermedades que impidan el desempeño de sus labores; iv) egresos mensuales; v) personas a cargo; vi) su red familiar; y vii) si han iniciado un proceso de tutela en su contra con COLTEJER.**

Un grupo de trabajadores informó que terminaron la relación laboral con COLTEJER. Algunos lo hicieron mientras otros no especificaron si la terminación del contrato fue de manera unilateral o no[155]. Algunos accionantes han accedido a otra fuente de ingresos[156]. Por el contrario, varios accionantes siguen sin percibir ingresos.

Por su parte, la mayoría de quienes aún tienen su contrato de trabajo suspendido[158] no gozan de las condiciones necesarias.

Asimismo, varios tutelantes adujeron que iniciaron proceso laboral en contra de COLTEJER[160]. Algunos peticionarios señalaron que sufren de algunas enfermedades[161]. Finalmente, todos indicaron si en el momento de la

ayuda con sus gastos mensuales[162] y si tienen personas a cargo.

Finalmente, los señores Elkin Darío Patiño Patiño[164], Flavio Hernán Cardona Cardona[165], Bel y Luis Fernando Aristizábal Ocampo[167] señalaron que, aunque sus nombres están incluidos en la tuvieron intención de actuar como accionantes. Aducen que el sindicato de trabajadores de COLTE como intermediario de quienes manifestaron su deseo de interponerla. No obstante, los señores Pat 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 interpu de revisión, 31 estaban “vinculados a la empresa”[168] y 31 seguían con su contrato de traba de lo anterior, radican en la situación de fuerza mayor y caso fortuito que, a su juicio, subsist COLTEJER no cuenta con el capital requerido para reactivar sus actividades productivas.**

Sobre las relaciones laborales que mantiene o mantuvo con los trabajadores, señaló que terminó un contratos[171], debido a que las unidades productivas donde los tutelantes prestaban sus servicios i

Adicionalmente, COLTEJER adjuntó las sentencias de tutela que resolvieron los recursos de ampar Fernando Aristizábal Ocampo[173], Alejandro Arango Amariles[174], Flavio Hernán Cardona Car Silva Rincón[176] y María Aracely Puerta Amaya[177]. Cinco de estas acciones de tutela fueron de cumplir con el requisito de subsidiariedad. Lo anterior, porque el juez laboral es el competente para fuerza mayor que faculte a COLTEJER a suspender los contratos de trabajo de sus empleados. Ade 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 concedi solicitado, para ordenar que se dé continuidad a la relación laboral correspondiente. Asimismo, adv dicho fallo solo tendría vigencia durante el término que la jurisdicción laboral ordinaria demorara p asunto, siempre y cuando el accionante presentara demanda laboral contra la empresa dentro de los

## CONSIDERACIONES

### Competencia

Corresponde a la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional la revisión de las sentencias pro tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución y 31 a 36 del

### Asunto objeto de revisión

En esta oportunidad, la Sala estudia tres expedientes de tutela promovidos por personas a quienes s sus contratos de trabajo. Por esa razón, invocan la protección de los derechos al mínimo vital, al tra Adicionalmente, algunos de ellos afirman sufrir determinadas patologías que les dificultan el norma lo tanto, también solicitan la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada[179]. En es constitucional, en términos generales, ordenar el reintegro y el pago de los salarios que han dejado

Adicionalmente, la señora Adriana Serrano Espinel (expediente T-8.154.112) pide el pago de la inc 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Asimismo, algunos accionantes (expediente T-8.202.821 con COLTEJER. Por lo tanto, no solicitan su reintegro, sino únicamente el pago de los salarios que que sus contratos de trabajo estuvieron suspendidos.

**Las empresas accionadas aducen que sus actuaciones se debieron a la emergencia económica, Colombia a raíz de la propagación del COVID-19. Asimismo, Compass Group (expediente T-**

**el contrato de la tutelante Adriana Serrano Espinel porque el Gobierno Nacional ordenó un r personas con comorbilidades, “a fin de procurar su estado de salud”, en tanto que tuvo cánc radioterapias. Por su parte, COLTEJER señala que los señores Luis Fernando Aristizábal O Amariles, Flavio Hernán Cardona Cardona, Bernardo de Jesús Silva Rincón y María Aracel interpuesto acciones de tutela anteriores, con base en los mismos hechos y pretensiones.**

Con fundamento en lo anterior, la Sala, inicialmente, hará referencia a la presunta temeridad en la c peticionarios. Lo anterior, con el fin de determinar si debe o no analizar los recursos de amparo de l Aristizábal Ocampo, Alejandro Arango Amariles, Flavio Hernán Cardona Cardona, Bernardo de Je Puerta Amaya (expediente T-8.202.821).

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

En esta oportunidad, COLTEJER remitió a esta Sala las sentencias de tutela que resolvieron accion señores Luis Fernando Aristizábal Ocampo[180], Alejandro Arango Amariles[181], Flavio Hernán de Jesús Silva Rincón[183] y María Aracely Puerta Amaya[184]. Aquellos fueron presentados y de procesos objeto de revisión por la Corte. En ese sentido, argumenta que estos peticionarios incurrie

No obstante, la Sala no analizará este asunto, porque dichos señores explicaron que, aunque sus no ahora objeto de revisión, no tuvieron intensión de actuar como accionantes del amparo en esa oport escrito de tutela. De igual manera, aunque Alejandro Arango Amariles y María Aracely Puerta Am tampoco firmaron el documento. En ese sentido, la Sala concluye que estas personas no interpusier referencia.

**A continuación, la Sala debe analizar si las acciones de tutela son procedentes. Con el fin de v cumplen el presupuesto de legitimación en la causa por activa, la Sala hará un análisis separa vez realice dicho ejercicio, de ser el caso, realizará el análisis de los criterios de legitimación y subsidiariedad: i) sobre el recurso de amparo interpuesto por la señora Adriana Serrano Esp a los solicitantes que presentaron tutela en contra de COLTEJER (T-8.232.736 y T-8.202.821 accionantes de estos dos últimos expedientes comparten características similares.**

Examen de procedencia de la acción de tutela

Legitimación por activa

**El artículo 86 de la Constitución establece que cualquier persona podrá presentar acción de t procurar la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando estos resulten vulne acción u omisión de cualquier autoridad pública o particular. Por su parte, el artículo 10 del legitimación para el ejercicio de la acción de tutela. En este sentido, la solicitud de amparo pu propio; ii) a través de representante legal; iii) por medio de apoderado judicial; o iv) mediant continuación, la Sala revisará la acreditación de este requisito en cada expediente.**

Expediente T-8.154.112

En esta ocasión, la señora Adriana Serrano Espinel interpuso tutela a nombre propio con el fin de s al mínimo vital, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la dignidad humana. En consecuen encuentra probada.

Expediente T-8.232.736

**El señor Mauricio Villa Villada presentó un escrito de tutela a nombre propio, para solicitar trabajo en condiciones dignas y justas (...) a la igualdad (...) [al] mínimo vital (...) [y] a la est**

**reforzada”[185]. En ese sentido, el actor cumple con el requisito de legitimación por activa.**

Expediente T-8.202.821

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

En razón de lo anterior, la Sala concluye que únicamente las personas que firmaron el escrito de tutela por haber interpusieron el recurso en nombre propio y contra COLTEJER[187].

Legitimación por pasiva[188]

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 contexto, dicha legitimación exige acreditar dos requisitos. Por una parte, que se trate de uno de los casos en los que procede el amparo y, por la otra, que la conducta que genera la vulneración o amenaza del derecho fundamental se realice indirectamente, con su acción u omisión.

**La citada disposición y el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 establecen que procede la tutela en los casos: i) cuando el sujeto de la acción es una persona que presta un servicio público; ii) cuando su conducta afecta grave y directamente el solicitante se encuentra en estado de subordinación o indefensión[189]. Según la jurisprudencia de la Corte, en los casos supuestos, un sujeto asume una posición de dependencia respecto de otro, lo cual “(...) conduce a la vulneración horizontal de la igualdad que por presunción impera entre los particulares”.**

Asimismo, la Corte ha delimitado los conceptos de subordinación e indefensión. Por ejemplo, la Sala ha diferenciado de la siguiente manera:

**“la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre entre los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los padres de familia que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también puede darse entre una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico, sino que se presenta en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de la posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate”.**

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

Expediente T-8.154.112

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

No obstante, Almacenes Éxito S.A. y el Ministerio del Trabajo no cumplen con este requisito. Primero, en razón de su injerencia en la suspensión del contrato de la peticionaria, no suscribió el contrato de trabajo con la peticionaria como el responsable de la vulneración de sus derechos fundamentales, en tanto que la decisión de suscribir el contrato de trabajo con la peticionaria fue tomada por el Ministerio del Trabajo.

obedeció a una decisión de dicha empresa. Aquella se deriva de la decisión adoptada por Compass Trabajo no tiene obligaciones o funciones legales que deba ejercer respecto de la actuación que pre fundamentales de la señora Serrano Espinel. Por ende, la supuesta lesión de aquellas garantías no s 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 legi Expedientes T-8.232.736 y T-8.202.821

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

Sin embargo, la ARL SURA y la EPS SURA (expediente T-8.232.736) no están legitimadas en la c objeto de la tutela no versa sobre la protección de derechos que hubiesen tenido relación con las fu con actuaciones que hayan realizado respecto de los derechos del accionante. En efecto, el peticion suspende su contrato de trabajo, presuntamente vulneró sus garantías constitucionales. Esta actuac indirectamente con alguna acción u omisión que hayan realizado la ARL o EPS SURA. Por consigu requisito.

Inmediatez[192]

Esta Corporación ha resaltado que, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución, la acción caducidad. Sin embargo, la solicitud de amparo debe formularse en un término razonable desde el i hecho vulnerador.

**Esta exigencia se deriva de la finalidad de la acción que pretende conjurar situaciones urgent intervención del juez constitucional. Por lo tanto, cuando ha transcurrido un periodo de tiem desproporcionado entre la ocurrencia del hecho vulnerador o la amenaza a los derechos fund acción de tutela, se entiende prima facie que su carácter apremiante fue desvirtuado, siempre razones que muestren en términos de derechos fundamentales el paso del tiempo para utiliza constitucional.**

**Entonces, el requisito de inmediatez pretende que exista “una correlación temporal entre la s judicial vulnerador de los derechos fundamentales”[193]. De esta manera, se preserva la natu concebida como un remedio de aplicación urgente que demanda protección efectiva y actual c**

Expediente T-8.154.112

En este caso, mediante correo electrónico remitido el 22 de septiembre de 2020[195], Compass Gro Serrano Espinel que su contrato de trabajo sería suspendido. Menos de un mes después[196], la pet Por lo tanto, la Sala encuentra que se cumplió con el requisito de inmediatez.

Expedientes T-8.232.736 y T-8.202.821

En estos casos, COLTEJER suspendió el contrato de trabajo de los accionantes en marzo, mayo, ju progresivamente. Sin embargo, les otorgó un auxilio económico equivalente al 50% de su salario h esa medida, a partir de esta última fecha, los peticionarios consideran que la empresa accionada vul

Posteriormente, el señor Mauricio Villa Villada (T-8.232.736) interpuso acción de tutela el 8 de fe demás accionantes (T-8.202.821) presentaron dicho recurso el 17 de febrero siguiente. Por consigu presupuesto de inmediatez está también acreditado en estos casos.



Subsidiariedad[198]

**El inciso 4° del artículo 86 de la Constitución establece el principio de subsidiariedad como acción de tutela así: “[E]sta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro mecanismo que 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 solucionar los problemas que se consideran amenazados o vulnerados, se debe recurrir a ellos y no a la acción de tutela. Así mismo, se afirma 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 numeral 1° del artículo 6° del Decreto Ley 2591 de 1991[200]. Si el accionante cuenta con otros mecanismos de defensa, la consecuencia directa es que el juez constitucional no puede decidir el fondo del asunto planteado.

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

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

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

En cuanto a la primera hipótesis, esta Corporación ha establecido que la aptitud para la efectiva protección de los derechos en el contexto concreto[201]. El análisis particular resulta necesario, pues en este podría advertirse que no se puede resolver la cuestión en una dimensión constitucional o tomar las medidas necesarias para la protección de los derechos fundamentales afectados.

**Respecto de la segunda hipótesis, su propósito no es otro que el de conjurar o evitar una afectación de un derecho fundamental. De este modo, la protección que puede ordenarse en este evento es temporal y se ordena de acuerdo con el artículo 10° del Decreto 2591 de 1991. Esa normativa indica que: “[e]n el caso del inciso anterior, el juez constitucional ordena la tutela expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que el juez constitucional 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 los siguientes términos: i) una afectación inminente del derecho –elemento temporal respecto al derecho–; ii) la urgencia de las medidas para remediar o prevenir el perjuicio irremediable; iii) la gravedad del perjuicio –gravedad del derecho– y, iv) el carácter impostergable de las medidas para la efectiva protección de los derechos.

**Expediente T-8.154.112**

En primer lugar, la Sala recuerda que por regla general y conforme al artículo 2° del Código Procesal del Trabajo, “[l]os conflictos jurídicos que se originan en el contrato de trabajo”[203] deben desatarse por la jurisdicción ordinaria, excepto cuando el mecanismo ordinario no sea eficaz, o concurra un perjuicio irremediable ante el cual deba actuar con urgencia el juez constitucional.

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

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

**A este respecto, la Sala destaca que la accionante presenta condiciones que denotan su estado de necesidad que amerita la intervención del juez constitucional. Primero, es una persona que desde 2019 sufre de cáncer al cual, ha recibido tratamiento y control por oncología desde hace dos años[204]. Además, por sus bajos ingresos. Por lo tanto, actualmente debe recurrir a la “caridad” de su familia para cubrir los gastos que tiene a cargo. No obstante, la accionante afirma que esta ayuda no es suficiente para cubrir sus necesidades. Por esa razón, se ha visto en la obligación de recurrir a préstamos para pagar sus gastos mensuales. Adriana Serrano Espinel está en precarias circunstancias tanto económicas como de salud. A pesar de los tratamientos médicos, este hecho, por sí solo, no es suficiente para concluir que un proceso judicial puede 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 su cargo de la misma edad. También, sus gastos ascienden a \$1.800.000 y manifestó que se ha visto en la “obligación de recurrir a la caridad de mi familia y de terceros”[205]. Esta situación amenaza los derechos al goce de la vida humana de ella y de sus hijos. Por tal razón, la exigencia de adelantar un proceso ordinario le resulta oneroso para la accionante. En ese sentido, la tutela resulta procedente como mecanismo definitivo.**

#### **Expedientes T-8.232.736 y T-8.202.821**

**En estos casos, los accionantes aducen que COLTEJER vulnera sus derechos fundamentales de goce de la vida humana y al trabajo. Algunos de ellos, además, invocan la protección de su derecho a la estabilidad laboral. En vista de lo anterior, la Sala evaluará el requisito de subsidiariedad conforme a las condiciones de los accionantes. De esta manera, analizará el cumplimiento del requisito de subsidiariedad de los solicitantes que tienen su contrato de trabajo suspendido, no presentan alguna enfermedad que dificulte sus labores y no cuentan con fuentes de ingreso suficientes para cubrir sus necesidades básicas; ii) los que tienen su contrato laboral terminado por mutuo acuerdo y no presentan enfermedades que dificulten sus labores; y iii) los que tienen su contrato de trabajo terminado o sus labores suspendidas por decisión 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 no informaron sobre sus condiciones socioeconómicas particulares.**

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

**Algunos accionantes que tienen su contrato suspendido (expediente T-8.202.821) aducen que, por su situación económica, su fuente de ingresos, su derecho al mínimo vital está amenazado[206]. Por esa razón, solicitan: i) que COLTEJER pague los salarios que dejaron de percibir durante el tiempo en que sus contratos fueron suspendidos y/o ii) que COLTEJER pague los salarios que dejaron de percibir durante el tiempo en que sus contratos fueron suspendidos.**

Sin embargo, no exponen las razones por las cuales un juez laboral no podría resolver si existió o no un perjuicio fortuito que facultara a COLTEJER para suspender sus contratos de trabajo. Tampoco explican por qué no pueden acceder a otra fuente de ingresos. Asimismo, varios de los tutelantes tienen redes familiares que les ayudan económicamente[207]. Por último, ninguno de los peticionarios demuestra que la intervención del juez laboral puede evitar un perjuicio irremediable. Por lo anterior, la Sala advierte que estos actores tampoco acreditan el requisito de subsidiariedad.

## **Peticionarios que terminaron su vínculo laboral con COLTEJER por mutuo acuerdo y no dificulte el desempeño de sus labores**

Varios de los accionantes terminaron su relación laboral con la empresa por mutuo acuerdo (expediente T-8.202.821) y, en tal sentido, aceptaron una suma de dinero a cambio de una transacción con la empresa. En tal caso, es claro que el juez constitucional debería intervenir para invalidar un acuerdo privado[209]. Además, algunos de los accionantes, ya han presentado demandas laborales en contra de COLTEJER[210]. Esta situación de hecho, genera la intervención del juez de tutela y la idoneidad del proceso ordinario.

De igual manera, algunos de los tutelantes expresaron que fueron presionados para suscribir dicho acuerdo. En el expediente elementos de juicio que permitan inferir lo sucedido, de ahí que dicho debate deba ser objeto de una controversia, esto es, el juez laboral ordinario. La Sala considera que estos peticionarios reclaman el cumplimiento del efecto, consideran que la accionada debe pagar los salarios que dejaron de percibir, aun cuando tratan de demostrar en forma, alegaron que fueron presionados para firmar dicho acuerdo, pero tampoco aportaron indicio alguno que demuestre tal medida, el juez laboral es la autoridad judicial competente para analizar las pruebas que las partes aportan y los solicitantes gozan de los derechos que invocan.

**Al respecto, la Sentencia T-1683 de 2000[211] indicó lo siguiente: “[e]l juez de tutela no puede intervenir en un caso de esta naturaleza, pues aquello escapa de la órbita constitucional para radicarse en una disputa que debe resolverse en la jurisdicción competente”. En tal perspectiva, el proceso laboral ofrece a las partes la oportunidad de ejercer todas las atribuciones probatorias y de contradicción, a diferencia del amparo constitucional que ofrece un mínimo de certeza o de convencimiento respecto del derecho reclamado”[212]. En consecuencia, los peticionarios acudir ante la jurisdicción ordinaria para formular sus pretensiones y presentar las pruebas que sustentan sus reclamos, porque ninguno de los peticionarios demostró la potencial ocurrencia de un perjuicio irremediable que justifique la intervención en sede constitucional. En suma, este grupo de accionantes no acreditó el presupuesto de subsistencia de un perjuicio irremediable.**

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

Algunos solicitantes (expediente T-8.202.821) no indicaron si habían terminado su contrato con COLTEJER por mutuo acuerdo o de manera unilateral, la empresa lo terminó de manera unilateral[213]. En caso de que no hubiesen consentido con la empresa, aquellos peticionarios no explican las razones por las cuales COLTEJER no tenía la obligación de pagarlos durante la suspensión de sus contratos. Adicionalmente, el juez laboral es el competente para decidir si los accionantes dejaron de percibir durante la suspensión de sus contratos. Finalmente, ningún solicitante demostró la ocurrencia de un perjuicio irremediable. Por consiguiente, estos peticionarios no cumplen con el presupuesto de subsistencia de un perjuicio irremediable.

## **Peticionarios que tienen su contrato de trabajo suspendido o terminado y presentan enfermedades que dificulten el desempeño de sus labores**

El señor Mauricio Villa Villada (expediente T-8.232.736) y otros peticionarios (expediente T-8.202.821) presentaron demandas laborales por enfermedades. En concreto, adjuntan los siguientes documentos para probar sus padecimientos:

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 hombro izquierdo[214].
Allen Jades Rúa Sánchez	Se aportó informe de evolución y recomendaciones laborales para el hombro izquierdo, que padece de manguito rotador izquierdo, que padece[215].
Jhaner Antonio Bautista Teherán	Copia de un dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad ocupacional. En esta, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del accionante tiene una pérdida de capacidad laboral del 14.4%, causada por lumbago no especificado[216].

Luis Fernando Arboleda Zuluaga	Copia de órdenes de terapias físicas autorizadas por la EPS SURA[217].
Soimar Jaramillo Sánchez	Su historia clínica especifica que el peticionario sufre de dolor cervical, debido a varios abombamientos discales[218].
Óscar William Flórez Restrepo	Dos dictámenes de pérdida de capacidad laboral. El primero fue emitido en el año de 1999 y estableció que el actor perdió el 18.75% de su capacidad laboral y una disminución de visión. El segundo dictamen fue proferido en el año de 2011. En este, se determina que el peticionario perdió un 17.29% de capacidad laboral a raíz de un trauma en la rodilla derecha[219].
Gildardo Alirio Orozco Gómez	Su historia clínica establece que el actor sufre de los síndromes de dolor de cuello, de manguito rotador, tendinosis supraespinoso, lumbago y sobrepeso[220].
Nelson Enrique Cardona Ocampo	Una fórmula médica del 20 de enero de 2021, en la que su médico le impone ciertas restricciones laborales por un año, debido a que el actor sufrió una lesión en el hombro derecho[221].
Wilson Camero Ocampo	Un examen físico diligenciado por un grupo médico interdisciplinario de la EPS 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 tránsito como consecuencia, sufrió una lesión de manguito rotador. Tanto el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitida por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez de Antioquia. En este, la entidad resolvió la apelación interpuesto por el peticionario contra la decisión de la entidad, concretamente, determinó que el accionante sufrió una pérdida de capacidad laboral de un 11.8 %[222].
Clara Eugenia Amariles Rodríguez	Un dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Sala Nacional de Calificación de Invalidez. En este, la entidad concluye que la actora sufre de bursitis en el hombro y otros trastornos de tejidos blandos[223].
Juan Carlos Cartagena	Afirma que tiene restricciones laborales por la pérdida de dos dedos de la mano derecha, sin embargo, no allega prueba al respecto.
Luis Alfonso Arrieta	La notificación del dictamen de pérdida de capacidad laboral que fue emitido por la Sala Uno de Decisión de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, en la que consta que el actor perdió un 44.85% de su capacidad laboral por enfermedad pulmonar obstructiva y un lumbago[225].
Nelson Lopera	Su historia clínica. Según establece el documento, el peticionario sufre de dolor lumbar[226].
José Eugenio Garzón Guarín	Afirma que tiene restricciones laborales. Sin embargo, no adjunta prueba alguna. Tampoco especifica de qué enfermedades padece.

De los anteriores accionantes, la Sala considera que algunos de ellos no cumplen el requisito de sufrir de una discapacidad por las siguientes razones:

Accionante	Razones por las cuales no se cumple con el requisito de sufrir de una discapacidad
	Recibe ingresos mensuales correspondientes a un salario mínimo

Jhaner Antonio Bautista Teherán	Además, no detalla si tiene personas a cargo o una red familiar económicamente. Ante esta situación, la Sala considera que el proceso ordinario laboral es el mecanismo judicial idóneo y eficaz para que el actor persiga sus pretensiones.
Luis Fernando Arboleda Zuluaga	Tiene restricciones laborales desde 2017. Sin embargo, al responder a las pruebas del 11 de octubre de 2021, el actor adjunta su historia clínica y el médico tratante determina que su lordosis lumbar se ha rectificado gracias a las terapias físicas[227]. Por consiguiente, el accionante alega que sus padecimientos son temporales y se han superado. Además, no tiene dependientes y su red familiar está conformada por su esposa y su hijo profesional. En esa medida, un proceso ordinario laboral es idóneo y eficaz para que el actor 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, presentaron una demanda laboral en contra de COLTEJER. En esa medida, el juez consideró que es adecuado para que los actores expliquen las razones por las cuales la suspensión de sus contratos no se debió a un hecho constitutivo de caso fortuito.
Juan Carlos Cartagena	No detalló si tiene un núcleo familiar que le ayude a cubrir sus necesidades. En todo caso, ya inició un proceso ordinario laboral en contra de COLTEJER. Tanto, el actor está en capacidad de formular sus pretensiones al proceso ordinario.
Allen Jades Rúa Sánchez Nelson Lopera José Eugenio Garzón Guarín	Tienen redes familiares que los apoya económicamente y cubre sus necesidades básicas. De este modo, los actores están en la capacidad de acudir al proceso ordinario para que defina si la suspensión de su contrato laboral se debió o no a caso de fuerza mayor o caso fortuito.
<b>Luis Alfonso Arrieta</b> <b>Clara Eugenia Amariles</b> <b>Rodríguez</b>	Terminaron su relación laboral con COLTEJER por mutuo acuerdo y adjuntan el documento de “transacción terminación contrato por mutuo acuerdo” suscrito entre ellos y la empresa accionada. En este documento se detalló que convinieron en: i) dar por terminado el contrato de trabajo y ii) renunciar a cualquier reclamo total y definitiva cualquier controversia existente sobre el pago de prestaciones sociales, primas, vacaciones causadas y disfrutadas, así como por concepto de reclamación futura que entre las partes pudiera surgir como consecuencia de las prestaciones sociales. En virtud de lo anterior, la Sala consideró que en la señora Amariles la suma de \$35.140.600 por concepto de transacción y al señor Arrieta \$61.067.929[229]. En ese sentido, la Sala consideró que los actores reclaman derechos litigiosos en sede de tutela. En efecto, solicitan que se les reconozca aun cuando acordaron con la empresa terminar su relación laboral. Alegan que que llegaron a dicho acuerdo por presión psicológica y económica y que no demostraron ni aportaron aunque sean sumarios elementos probatorios que demuestren esa medida, este no es el escenario para determinar si existió o no el consentimiento por fuerza[230]. El juez constitucional tampoco tiene facultad para determinar si los accionantes tienen derecho a que sean reintegrados a sus empleos haber aceptado la terminación de sus contratos. Lo anterior, pues el asunto es un escenario de amplio despliegue probatorio ajeno a la tutela, que sólo puede garantizarse en el marco de un proceso ordinario. ]

el proceso laboral ofrece a las partes la oportunidad para ejercer todas las acciones probatorias y de contradicción.

**En suma, esta Sala concluye que, para los peticionarios expresamente señalados en el fundamento de la demanda, el proceso laboral no es desproporcionado. Esto, porque i) tienen patologías, estas no impiden el desarrollo de sus funciones laborales que le permitan a la Sala 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 un perjuicio irremediable, los cuales debe pronunciarse el juez laboral. Adicionalmente, ninguno de los peticionarios del grupo de la demanda acudió al juez constitucional fuera urgente, con el fin de evitar el acaecimiento de un perjuicio irremediable, argumentaron por qué, con ocasión de la suspensión o terminación de sus contratos por mutuo acuerdo, el trabajador vital fue lesionado. Por ende, no expusieron las razones por las cuales ordenar la reanudación de la medida inaplazable para proteger esta garantía. De este modo, para este grupo, la tutela no es subsidiaria.**

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

### **Peticionarios que no informaron sobre sus condiciones socioeconómicas particulares**

Adicionalmente, 30 accionantes (expediente T-8.202.821)[231] no contestaron el Auto de pruebas de oficio de la Sala de Revisión Sustanciadora el 11 de octubre de 2021. En ese sentido, no allegaron pruebas que demostraran que existía un perjuicio irremediable 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 que no acudieron al juez constitucional les es imposible acudir ante la jurisdicción ordinaria para formular sus pretensiones. En consecuencia, se concluye que cumplen con el requisito de subsidiariedad.

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

#### **Formulación del problema jurídico**

En esta oportunidad, la Sala estudia de fondo tres expedientes. Aquellos comparten la supuesta vulneración de los derechos fundamentales de los peticionarios.

estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, al trabajo y a la dignidad humana. Por lo tanto, los acusados por sus contratos y el regreso a sus labores en las empresas accionadas. En atención a lo anterior, a la C siguiente problema jurídico:

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

**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 por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. En este punto, la Sala emitirá un mandato de no discriminación en esta circunstancia contractual; y, iii) las medidas adoptadas durante el Estado de emergencia económica, social y ecológica para proteger a los trabajadores.**

El derecho a la estabilidad laboral reforzada como expresión del principio de prohibición de discriminación en el empleo, de jurisprudencia[232]

**El artículo 25 de la Constitución señala que toda persona tiene “derecho a un trabajo en condiciones dignas y a la dignidad humana es el marco constitucional dentro del cual deben desarrollarse las relaciones laborales. La Corporación ha afirmado lo siguiente:**

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

Por lo anterior, el ordenamiento jurídico colombiano prohíbe la discriminación en el trabajo, ya sea por género[235] o condiciones de salud[236], entre otras razones que ocasionen una diferencia de trato entre los trabajadores.

**A este respecto, la Ley 1010 de 2006 dispone en su artículo 1° que tiene por objeto “definir, por medio de la ley, las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general cualquier acto que atente contra la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de un servicio público.” En consecuencia, en su artículo 2° define discriminación laboral como “todo trato discriminatorio por razón de género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que afecte la razonabilidad desde el punto de vista laboral”. Esta normativa establece medidas preventivas para evitar la discriminación laboral con el fin de proteger el derecho al trabajo en condiciones dignas, tal como lo dispone el artículo 25 de la Constitución Política.**

**Por su parte, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que las condiciones de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral resultan metas ineludibles del Estado. Esto, pues el acceso a oportunidades de determinación de la remuneración, despido, entre otros, son escenarios en los que se presenta desigualdad material y evitar la discriminación en las relaciones laborales[237]. De esta forma, el derecho a la dignidad de todos los colombianos, porque “no sólo significa la posibilidad de obtener un salario acorde con sus necesidades básicas, sino también es el principal mecanismo de inclusión social, por medio del cual los ciudadanos identifican su identidad y desarrollan su existencia conforme a la dignidad humana”.**

**Para los casos que ocupan a esta Sala, es relevante enfatizar en el contenido del artículo 13 su**

tiene el deber de promover las condiciones para que el mandato de igualdad sea real y efectivo. Se trata de aquellas personas que por razones físicas o mentales se encuentran en circunstancias que merecen una especial protección “con el fin de contrarrestar los efectos negativos generados por su participación en las actividades de la sociedad”[239]. La jurisprudencia también ha protegido la situación de debilidad manifiesta en los casos en los que sus derechos a la igualdad y al trabajo se ven vulnerados, a causa de la discriminación por sus condiciones de salud. Como resultado, la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en esta situación es manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza la productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del sujeto y su familia.

El derecho comparado también ilustra una creciente preocupación por aquellos trabajadores que se encuentran en estas condiciones de salud. Por ejemplo, la Oficina Internacional del Trabajo[241] ha resaltado que las culturas, comunidades y países existentes en América han contribuido a la preocupación de la discriminación en el empleo. Además, cita algunas formas de discriminación recientes por esta situación, como la edad, contagio con VIH y discapacidad. A raíz de esta situación, esa Oficina afirma que estos casos “plantean el importante dilema de la delimitación entre el control que el empleador puede ejercer sobre los empleados fuera del lugar de trabajo”. Asimismo, asegura que “la discriminación y sus diversas manifestaciones en el mundo de trabajo está planteando retos a los políticos y hombres de negocios, pues deben establecer políticas que respondan a las nuevas tendencias y dificultades del mundo de trabajo”. Finalmente, señala que incluso en la actualidad, dirigida en contra de las personas con una “predisposición genética a desarrollar enfermedades que llevan estilos de vida insalubres”. Lo anterior, debido a que avances en nuevas tecnologías genéticas han facilitado la obtención de este tipo de datos personales.

Ahora bien, a pesar de la discriminación que se presenta en las Américas, la Oficina Internacional del Trabajo ha observado que varios países han adoptado políticas y acciones para luchar contra ella. Por ejemplo, en Estados Unidos, la Directiva Ejecutiva 11246 (Igualdad de Oportunidades en el Empleo), todos los contratistas que concluyen contratos de carácter gubernamental de 10,000 dólares o más deben realizar un examen para averiguar el efecto de las prácticas llevadas a cabo por el personal en la productividad desde las condiciones de trabajo, determinar los obstáculos que puedan existir, y tomar las correspondientes acciones. El “Americans with Disabilities Act” (ADA) les prohíbe a los empleadores discriminar a trabajadores o cancelar contratos “sin razones justificadas” a menos que “demuestre que dichos ajustes impondrían una dificultad excesiva al funcionamiento del negocio”[242].

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

Por otro lado, la doctrina[243] ha hecho un llamado a que no se mantenga una interpretación rígida de la discapacidad que la equipare al reconocimiento de declaración administrativa o, en el caso de la discapacidad por enfermedad, a la calificación de invalidez. De este modo, “aunque sigue siendo correcto que los conceptos de enfermedad y discapacidad son coincidentes y que, por tanto, no todo despido que tenga su causa en la enfermedad del trabajador es discriminatorio, habrá que analizar caso por caso si estamos ante una situación asimilada a la discapacidad”.

Con base en lo anterior, la Corte ha establecido que los trabajadores en situación de discapacidad por enfermedad manifiesta por motivos de salud, que son discriminados por motivos de esta situación, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada. El derecho de todas las personas “en circunstancias de debilidad manifiesta” es protegido “especialmente”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad real y efectiva.



93), promueve que esos trabajadores accedan al empleo, con independencia de las condiciones mencionado postulado se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el de modalidades” (art. 25), y adelantar una política de “integración social” a favor de los “discriminados” (art. 47). Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de “obrar conforme al social”[245].

De este modo, en aras de proteger a este grupo poblacional, la Sentencia C-200 de 2019[246] estableció si la desvinculación fue discriminatoria. En concreto, aquella providencia recordó que el lo siguiente:

- i. El despido atiende sólo a la condición de salud del trabajador y es un criterio superfluo o irrelevante.
- ii. Aunque sea un criterio relevante para la prestación de sus servicios personales, el empleador debe hacer los traslados o ajustes razonables.
- iii. El empleador debe considerar los riesgos para el trabajador u otras personas en las opciones que se ofrecen.
- 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 el estado de discapacidad, debe obtener la autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no sean de salud del trabajador, sino que se trata de una causal objetiva. Bajo ese entendido, la estabilidad laboral reforzada concreta en una prohibición de despido discriminatorio para quienes se encuentran amparados por la estabilidad laboral reforzada. De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral “acarrea la presunción de discriminación”, consiguiente, se invierte la carga de la prueba y le corresponde al empleador acreditar una causal objetiva para la extinción del contrato de trabajo.**

En efecto, esta Corporación ha señalado que “el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral”[249]. De lo contrario, se presume que la extinción del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador, “evento en el cual le corresponde al empleador probar que existen probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción”[250]. Por esa razón, la Sala de Revisión mencionada explica que el empleador debe “explorar, proponer y materializar diversas opciones para mantener la relación laboral para que pueda continuar el vínculo o configurarse objetivamente la justa causa de extinción. El empleador puede eximirse de la obligación de reubicación si demuestra que existe un principio de justicia social, por ejemplo, si la reubicación desborda la capacidad de la empresa, o le impide o dificulta el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo. Con todo, el empleador “tiene el deber de estar hecho en conocimiento del empleado para que pueda proponer soluciones razonables a la situación que se presenta 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 Sala de Revisión concluyó que la empresa accionada no vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada por las siguientes razones: i) cuando finalizó el contrato, la condición de salud del trabajador no dificultaba el cumplimiento de sus funciones; ii) la empresa conoció los padecimientos del actor y acogió las recomendaciones laborales; iii) la empresa enmarcó inequívocamente en una causal objetiva y razonable derivada de la baja en las ventas, el deterioro de la salud personal y la imposibilidad de renovar el contrato. Lo anterior, debido a la difícil situación económica de la empresa y a su disolución.

A partir de las reglas enunciadas, esta Corporación ha establecido los presupuestos para que se configure la estabilidad laboral reforzada. En concreto, el juez constitucional debe verificar: i) que la condición de salud del trabajador no dificulte el cumplimiento de sus funciones; ii) que la empresa conozca los padecimientos del actor y los considere en la toma de decisiones; iii) que la empresa enmarque inequívocamente en una causal objetiva y razonable derivada de la baja en las ventas, el deterioro de la salud personal y la imposibilidad de renovar el contrato.

dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; ii) que dicha circunstancia sea conocida con anterioridad al despido; y, iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación.

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 obligación 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 antes de la desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con el estado de salud; en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, y en cuarto lugar, el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario básico fijado en la ley para el nivel de la actividad que desempeñaba el trabajador antes de la desvinculación.”

Según la Sentencia T-201 de 2018[255], el reconocimiento de estas prestaciones se funda en que el trabajador desaparece a pesar de la “interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa.”

Por último, la indemnización mencionada líneas atrás se encuentra prevista en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual, según la Sentencia C-824 de 2011[258], protege un universo amplio de sujetos y no se limita a las personas que médicamente sean “calificadas” con una discapacidad. En esa oportunidad, la Sala de lo Contencioso Administrativo se refirió a las personas con limitaciones severas y profundas contenida en el artículo 1° de la Ley 361 de 1997 como una expresión excluyente que restringe su ámbito de aplicación[259] y que la calificación de discapacidad debe ser valorada desde el modelo médico, ya superado por el modelo social de la Ley 361 de 1997. En particular, recordó que este Tribunal ha acogido una noción amplia del término limitación, “que comprende extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predice una discapacidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad laboral. Lo expuesto, también son beneficiarios de la referida norma quienes presentan una situación de discapacidad que dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.”

Conforme a lo expuesto, la Sala deberá analizar si, en efecto, los peticionarios tienen derecho a la indemnización reforzada y las empresas accionadas vulneraron dicha garantía constitucional con sus actuaciones. En consecuencia, deberá estudiar si los efectos de la suspensión de los contratos son análogos a aquellos derivados del despido de una persona que presenta una enfermedad que dificulta el ejercicio de sus labores. En concreto, la Sala deberá determinar si la suspensión de las relaciones laborales de los actores no se hayan tornado en un despido de facto o en 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.

La suspensión del contrato de trabajo tiene como efecto interrumpir la ejecución de la relación laboral. El empleador puede hacer uso de dicha facultad si se presenta alguna causal taxativamente prevista en el Código Sustantivo del Trabajo. En concreto, su numeral 1° señala que la prestación de los servicios puede suspenderse “[p]or fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”.

Sobre la situación descrita en dicha normativa, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la suspensión del contrato de trabajo no se refiere a la contemplada en el artículo 64 del Código Civil. Esta es: “Se llama fuerza mayor o caso fortuito a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de empleados públicos, etc.” Asimismo, ha aclarado que no es suficiente que ocurra un hecho de fuerza mayor o caso fortuito para que se configure una situación de fuerza mayor o caso fortuito. También deben concurrir circunstancias que rodearon el hecho, para así concluir si fue imprevisible, irresistible y externo al trabajador por el empleador.

En particular, ha señalado que imprevisible es el acontecimiento que no sea viable contemplado en la normalidad y frecuencia; ii) la probabilidad de su realización; y iii) su carácter inopinado, ex

**definitiva, cuando en condiciones normales no haya sido lo suficientemente probable para que ocurra contra él.**

**Por su parte, el concepto de irresistible se refiere a no haberse podido evitar su acaecimiento, lo que imposibilita al agente para obrar del modo debido. Por el contrario, si lo que se produce es tan o más acentuada para enfrentarlo, no se configura el fenómeno de fuerza mayor o caso fortuito.**

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia ha aclarado que ese hecho debe desatarse desde lo externo, es decir, una actividad exógena a la que despliega el agente a quien se le imputa el daño. En consecuencia, no es el demandado que haya tenido un rol preponderante en la causación del daño ni puede estar ligado a su ocurrencia.

Ahora bien, el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 establece que, al suspender un contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador tan solo está obligado a avisar al Ministerio del Trabajo, mas no a solicitar permiso ante el mismo. El artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo establece que, como consecuencia de la suspensión, cesan de existir las obligaciones a cargo de las partes. En concreto, el trabajador deja de prestar los servicios para el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.

Sin embargo, la jurisprudencia de la Corte[267] ha determinado que, mientras dure la suspensión y las obligaciones laborales referidas, la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes y el empleador debe garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 73 de la Constitución.

**Finalmente, el artículo 52 del Código Sustantivo del Trabajo establece que, una vez desaparecido el caso de fuerza mayor o caso fortuito, 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, a los trabajadores ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes al aviso”. En ese sentido, el empleador tiene la obligación de reintegrar a sus trabajadores luego de cesar el caso de fuerza mayor o caso fortuito.**

Con base en lo anterior, la suspensión del contrato por aquella causal no está supeditado a algún término, es decir, el empleador puede ejercer dicha facultad hasta el momento en el que puedan reanudarse las actividades laborales. Como lo sostienen VÁZQUEZ VIALARD y otros, aquella figura jurídica no es atemporal. Con todo, la suspensión debe ser proporcional a la situación que la origina. De este modo, una vez el empleador la supere, debe reanudar el pago de remuneración correspondiente.

**Por último, cabe destacar que esta Corporación, en la Sentencia T-279 de 2021[270], aclaró que las personas en especial protegidas, tales como mujeres en estado de embarazo, miembros de sindicatos o personas con discapacidad, no tienen un tratamiento jurídico particular en relación con la suspensión del contrato por fuerza mayor o caso fortuito. Esto es así, pues el Código Sustantivo del Trabajo no establece excepciones para la suspensión de contratos laborales de aquellos grupos sea ineficaz, se presuma discriminatoria o exija a los empleadores avisar al Ministerio del Trabajo. En suma, esta normativa no establece condiciones adicionales para el ejercicio de la facultad de suspender el contrato de trabajo de personas aforadas respecto de quienes no gozan de especial protección de aquellos trabajadores imponen obligaciones al empleador. A este respecto, la jurisprudencia precedente relevante para los casos objeto de estudio, pues estudió si algunas empresas habían violado la estabilidad laboral reforzada y al trabajo de cuatro accionantes de especial protección constitucional, se pronunció en esta oportunidad. Lo anterior, en la medida en que suspendieron los contratos de trabajo de quienes se encontraban en estado de embarazo o en período de lactancia. En aquella ocasión, la Corte determinó que la protección cualificada contra la discriminación en el ámbito laboral “(...) busca garantizar el derecho de trabajar en condiciones de igualdad (...) aunque el empleador no debe solicitar autorización para suspender el contrato. En consecuencia, al efectuar la suspensión contractual por fuerza mayor o caso fortuito, el principio constitucional de igualdad y la asistencia impone tres obligaciones al empleador en esta hipótesis que tienen como propósito**

## **igualdad y el mínimo vital de las trabajadoras”.**

En ese sentido, al seguir los lineamientos de aquella providencia, el mandato de no discriminación y la suspensión del contrato laboral. Por tal razón, la protección especial de los trabajadores en condiciones especiales obligan al empleador a lo siguiente:

Demostrar que el hecho constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito sea la causa efectiva de la suspensión y prohíbe que dicha decisión esté formalmente motivada en el artículo 51.1 del Código Sustantivo de Trabajo como causa real la condición del trabajador, como lo puede ser el estado de gestación o una enfermedad que impida sus labores;

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

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

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

Conforme con lo anterior, el empleador no debe cumplir con obligaciones adicionales para suspender a los trabajadores especialmente protegidos respecto de quienes no lo son. No obstante, el patrono tiene la carga de demostrar que se trata exclusivamente de un hecho constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, mas no a la condición del trabajador. La facultad no se torne en una actuación basada en la discriminación del empleado que hace parte de un grupo especialmente protegido.

En resumen, el Código Sustantivo del Trabajo faculta al empleador para suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, sea imposible su ejecución. Entonces, esta situación se presenta cuando el hecho es irresistible y externo, que debe ser demostrado por quien lo alega. En estos casos, el empleador debe ejercer dicha facultad. Además, durante la suspensión, no tiene que realizar el pago de salarios ni abonar los aportes a la seguridad social. Por su parte, el trabajador no presta sus servicios. Una vez cesaron las causas que ocasionaron la suspensión de las labores, el empleador debe notificar a sus empleados y reintegrarlos al contrato de trabajo por la causal prevista en el artículo 51.1 del Código Sustantivo del Trabajo aunque la suspensión tampoco es atemporal. Por último, el hecho que un trabajador sea de especial protección constitucional es una atribución que tiene la empresa para suspender la relación laboral. Lo anterior, porque debe acreditarse la causal establecida en la ley y no a la especial condición del trabajador. Entonces, debe probar que el hecho es de fuerza mayor o caso fortuito; de lo contrario, dicha actuación resulta ser discriminatoria.

Medidas adoptadas por el Gobierno Nacional durante el Estado de emergencia económica, social y ambiental en el sector privado

El 7 de enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS) identificó el nuevo coronavirus SARS-CoV-2. El 11 de marzo siguiente, el Ministerio de Salud y Protección Social dio a conocer el primer caso de brote en Colombia. El 9 de marzo del mismo año, la OMS solicitó a los países adoptar medidas tempranas para evitar la transmisión y prevenir la propagación del virus. Finalmente, el 11 de marzo de 2020, la OMS declaró COVID-19 como una pandemia.

**A raíz de estos hechos, mediante la Resolución 385 de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social declaró el Estado de emergencia sanitaria por causa del nuevo coronavirus SARS-CoV-2 en todo el territorio nacional y adoptó medidas para prevenir y controlar su propagación. Además, el 17 de marzo de 2020 el Gobierno Nacional declaró el Estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional[272]. En consecuencia, el artículo 215 de la Constitución[273]. Particularmente, expidió varios decretos que regulan la emergencia ocasionada por la pandemia.**

En primer lugar, expidió el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, mediante el cual ordenó el aislar todos los habitantes de la República de Colombia a partir del día 25 de marzo de 2020, inicialmente. Posteriormente, sin solución de continuidad, el Gobierno extendió el aislamiento preventivo obligatorio 1° de septiembre de 2020 mediante varios decretos.

**En estas normativas, el Gobierno Nacional contempló ciertas excepciones al aislamiento preventivo que permitió actividades relacionadas con: i) la asistencia y prestación de servicios de salud; ii) la primera necesidad; iii) el desplazamiento a servicios bancarios, financieros y de operadores de cuidado de menores de edad, mayores de 70 años, personas en situación de discapacidad o en condiciones especiales; v) fuerza mayor o caso fortuito, entre otras[275]. Posteriormente, el Gobierno Nacional permitió más actividades, tal y como aquellas relacionadas con: i) la cadena de producción, abastecimiento, reparación, mantenimiento, transporte, comercialización y distribución de las manufacturas y prendas de vestir; de transformación de maderas, entre otros; ii) el desarrollo de actividades de avalúos de bienes y realización de estudios de títulos que tuvieran por objeto la constitución de créditos; y autorizó la apertura de museos y bibliotecas, peluquerías, autocines y otros.**

Asimismo, por medio de, entre otros, los Decretos 488, 518, 500 y 770 de 2020, implementó medidas para estimular el empleo, proteger a los trabajadores y aliviar la situación de la creciente población desempleada. En particular:

El Decreto 488 de 2020 propuso alternativas para conservar el empleo. Para las personas que hubieran perdido su ingreso mensual, permitió que retiraran cada mes de su cuenta de cesantías el monto que les permitiera una reducción, con el fin de mantener su ingreso constante[278]. También, estableció la facultad de los trabajadores, con al menos un mes de anticipación, la fecha a partir de la cual les concedería vacaciones acumuladas.

El Decreto 500 de 2020[280] ordenó a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público la cotización destinado a realizar actividades de promoción y prevención, para la compra de elementos médicos frecuentes preventivos y diagnósticos.

El Decreto 518 de 2020[282] creó el programa Ingreso Solidario, mediante el cual el Gobierno Nacional otorgó subsidios monetarios no condicionados en favor de las personas y hogares en situación de pobreza y vulnerabilidad. Los programas Familias en Acción, Protección Social al Adulto Mayor –Colombia Mayor, Jóvenes en Acción y el IVA. Lo anterior, por el tiempo que perduraron las causas que motivaron la declaración del Estado de Emergencia social y ecológica.

El Decreto 770 de 2020[284] adoptó medidas para proteger al cesante, flexibilizar las jornadas de trabajo para el primer pago de la prima de servicios. En particular, estableció que, de manera excepcional y por acuerdo entre el trabajador y el empleador, podrían definir la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitiera el primer pago de la prima de servicios máximo hasta el 20 de diciembre de 2020, previo acuerdo con el empleador y partes podían concertar la forma de pago hasta en tres cuotas[287]. De otro lado, esa normativa creó el Auxilio de Pago de la Prima, consistente en otorgar a una persona natural, jurídica, consorcio y/o unión temporal, un subsidio de naturaleza estatal equivalente al número de empleados, multiplicado por \$220.000[288]. Por último, permitió el primer pago de la prima de servicios a los trabajadores en suspensión contractual que cumplieran con los requisitos establecidos en el artículo 2020[289] y devengaran hasta cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes[290]. El auxilio de \$160.000 hasta por tres meses.

**También, el Ministerio del Trabajo, a través de la Circular No. 021 de 2020, recordó los mecanismos**

sector privado pueden adoptar para proteger los derechos al trabajo y a la salud de sus trabajadores en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas remuneradas[292]. Posteriormente, por medio de la Circular No. 022 de 2020, recordó que no para el despido colectivo de trabajadores o la suspensión de sus contratos. También, aclaró que competente para determinar si se ha configurado o no una fuerza mayor, con base en los hechos. En todo caso, señaló que el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador, con desempeño mediante las alternativas planteadas en la Circular No. 021 de 2020[293]. Finalmente del 19 de abril de 2020, puso “de presente mecanismos adicionales que poseen los empleadores alternativas incluyen: i) la licencia remunerada compensable; ii) la modificación de la jornada; iii) la modificación o suspensión de beneficios extralegales; y iv) la concertación de beneficios

Por su parte, mediante la Resolución 666 de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social adoptó actividades económicas y sociales, así como también para los sectores de la administración pública los factores que pueden generar la transmisión del COVID-19[295]. Para cumplir con dicho objetivo responsabilidades a cargo del empleador las siguientes:

Implementar las acciones que permitan garantizar la continuidad de las actividades y la protección de contratistas y demás personas que estén presentes en las instalaciones o lugares de trabajo;

adoptar medidas de control administrativo para la reducción de la exposición, tales como la flexibilización del trabajo, así como propiciar el trabajo remoto o trabajo en casa;

proveer a los empleados los elementos de protección personal que deban utilizar para cumplir sus actividades;

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

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

reportar cualquier caso de contagio que se llegase a presentar en su lugar de trabajo o su familia, para adoptar las medidas correspondientes y,

adoptar las medidas de cuidado personal y reportar las alteraciones en su salud, especialmente las relacionadas con la enfermedad respiratoria[297].

**En suma, el Gobierno Nacional adoptó varias medidas para proteger a los trabajadores y cesantes durante la emergencia económica, social y ecológica. En particular, buscó: i) flexibilizar el pago de la prestación de seguro social; ii) permitir que las personas cesantes mantuvieran sus ingresos constantes; y, iii) promover el trabajo ya sea que laboren dentro del sitio de trabajo o en sus hogares.**

**La Sala considera que los impactos de la pandemia en el mercado laboral colombiano, las medidas adoptadas para el empleo que fueron adoptadas y los instrumentos que implementaron los empleadores para enfrentar la crisis sanitaria son antecedentes normativos relevantes para los casos sub examine. Lo anterior, en cuanto a que la suspensión de los contratos de trabajo de los peticionarios debe ser valorada a la luz de las dificultades sanitarias 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 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 un análisis de los intereses constitucionales en juego. Esto, conforme al contexto de excepcionalidad económica y social, los hechos que dieron lugar a las solicitudes de tutela y las consecuentes medidas que adoptó el Gobierno Nacional.

Solución a los casos concretos

En virtud de lo establecido anteriormente, la Sala analizará si Compass Group y COLTEJER vulneró los derechos de la señora Adriana Serrano Espinel (expediente T-8.154.112) y los señores Mauricio Villa Villad Wilson Camero Ocampo y Óscar William Flórez Restrepo (expediente T-8.202.821), respectivamente, por las actuaciones que realizó Compass Group. Luego, estudiará los expedientes T-8.232.736 y T-8.202.821 presuntamente, COLTEJER lesionó las garantías constitucionales de los tres peticionarios restantes en su 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

**En esta ocasión, la Sala estudia el recurso de amparo presentado por una señora vinculada a la empresa Compass Group. En concreto, se desempeñaba como trabajadora de servicios generales en Bucaramanga. Con ocasión de la propagación del virus COVID-19, la accionada suspendió el contrato de trabajo anterior, debido a que presentó una disminución variable en los ingresos superior al 20%. Al lugar donde laboraba la accionante no fue cerrado durante el aislamiento preventivo obligatorio. Varias medidas como pico y cédula, toques de queda y restricciones a la movilidad hicieron que la vida de la accionante no fuera normal. Adicionalmente, afirmó que otra razón para suspender el contrato de trabajo fue el deterioro de su 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 esas mismas medidas de aislamiento y de restricción a la movilidad en el caso de personas como la accionada, la Sala consiguiente, afirmó que “al atender lo normado” y “a fin de procurar su estado de salud”, suspendió el contrato 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 encuentran la señora Adriana Serrano Espinel. Actualmente, Compass Group ya no aduce razones económicas para mantener la suspensión del contrato de trabajo únicamente aquellas relacionadas con su salud. Por lo anterior, está a la espera de que la trabajadora sea vacunada para verificar las condiciones de su reincorporación.

**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) analiza si el hecho de fuerza mayor y caso fortuito; ii) analizará si cumple un deber legal al seguir, a su juicio, las Resoluciones 521 y 666 de 2020 emitidas por el Ministerio de Salud y Protección Social; y, finalmente, decide sobre la decisión de suspender el contrato de la peticionaria y mantenerlo con base en su estado de salud.**

En primer lugar, las razones que expuso la accionada para suspender el contrato de trabajo de la peticionaria son un hecho de fuerza mayor o caso fortuito. Inicialmente, argumentó que la propagación del COVID-19 no le permitió realizar sus actividades con normalidad. En particular, la pandemia y las consecuentes medidas de aislamiento preventivo obligatorio del Gobierno Nacional ocasionaron que la empresa presentara una disminución considerable en sus ingresos. La Sala consiguiente, afirmó que la empresa hubiese sufrido una crisis financiera como consecuencia de la pandemia. Si bien alegó que la disminución de ingresos fue superior al 20%, no demostró de qué manera se afectaron los contratos celebrados con empresas como Almacenes El Valle.

**En efecto, el Gobierno Nacional decretó un aislamiento preventivo obligatorio a nivel nacional para garantizar el consumo de bienes de primera necesidad -alimentos, bebidas, medicamentos, dispositivos médicos, aseo y servicios básicos- en la población”[298] fue una de las actividades económicas que no se interrumpieron para garantizar los derechos a la vida y a la salud de los colombianos. En ese sentido, Almacenes El Valle continuó realizando sus actividades económicas. Por lo tanto, Compass Group no logra probar una causal objetiva que justifique la suspensión del contrato de trabajo de la accionante. En relación con este asunto, la empresa aduce que la suspensión del contrato de trabajo de la accionante fue una consecuencia de la pandemia.**





Con base en lo anterior, no existen razones para mantener suspendido el contrato de la solicitante. El Gobierno Nacional expidió medidas para evitar los despidos o suspensiones masivas, mantener la liquidez de la empresa y proteger a los empleados en el sitio de trabajo. En lugar de brindarle a la accionante los elementos mínimos para una actitud paternalista desde la perspectiva del cuidado de la salud pero no del ingreso económico básico, decisiones ajenas a los derechos a la dignidad y a la igualdad de la trabajadora. De este modo, el contrato también es discriminatorio. Lo expuesto, porque se basa exclusivamente en las condiciones que existen causales objetivas que le permitan a Compass Group argumentar que su decisión tiene fundamento en el Código Sustantivo del Trabajo. En suma, la accionada sometió a la accionante a una situación lesiva 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 de sus funciones. En efecto, la tutelante allegó su historia clínica, la cual consigna que “[l]a trabajadora labora con restricciones y recomendaciones dadas por medicina laboral teniendo en cuenta su estado de salud quirúrgico”[299].**
- ii. **Es posible determinar que la accionada conocía la condición médica de la demandante que motivó la suspensión del contrato de trabajo. En efecto, al contestar el Auto de pruebas del 13 de febrero de 2020, Compass Group afirmó que tuvo conocimiento de que la señora Adriana Serrano Espinel sufría de un “cáncer del cuadrante superior externo de la mama”. Precisamente, este hecho es la causa por la cual se suspendió el contrato de la trabajadora.**
- iii. En realidad, la empresa no demuestre que hubiese suspendido el contrato laboral de la actora en el Código Sustantivo del Trabajo. A este respecto, es cierto que los empleadores tienen el deber de cumplir con el contrato de sus trabajadores, conforme a las causales enumeradas en el artículo 51 de este Código. En este caso, Compass Group no adujo un hecho constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito (una interrupción de la prestación de los servicios de la actora. Por el contrario, la accionada señaló un supuesto de 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.

**En definitiva, Compass Group: i) suspendió el contrato debido a una presunta disminución de clientes que no logró demostrar este hecho. Lo anterior, porque el Almacén Éxito “La Rosita”, donde labora la trabajadora, interrumpió sus actividades durante el aislamiento preventivo obligatorio ordenado por el Gobierno Nacional. Las actividades realizadas por la accionante no se suspendían por la disminución de clientes que ella desempeñaba actividades de limpieza y servicios generales). ii) A su vez, afirmó que suspendió el contrato debido a su estado de salud”. No obstante, este no es un hecho imprevisible, irresistible y externo que justifique la suspensión del contrato. Por el contrario, es un argumento que se basa en su condición de salud. iii) Actualmente, mantiene la suspensión del contrato con base únicamente en el estado de salud de la tutelante. Por lo tanto, la discriminación hacia la accionante se mantiene y evita que acceda a condiciones dignas, con independencia de sus condiciones de salud. Finalmente iv) sustenta su decisión en el artículo 51.1 del Código Sustantivo del Trabajo, en lo dispuesto mediante las Resoluciones 521 y 666 de 2020 proferidas por el Gobierno Nacional. No obstante, mediante estos instrumentos el Gobierno Nacional no ordenó la suspensión del contrato de personas con morbilidades. En definitiva, Compass Group no demostró que la suspensión del contrato se sustentara efectivamente en el artículo 51.1 del Código Sustantivo del Trabajo.**

Conforme a lo expuesto, esta Sala de Revisión revocará la sentencia proferida por el Juzgado 1º de lo Contencioso Administrativo de Bucaramanga, que declaró improcedente la acción de tutela presentada por la señora Adriana Serrano Espinel y concederá el amparo de sus derechos a la vida digna, al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, ordenará a la empresa accionada que: i) reintegre a la accionante en su cargo actual o en condiciones similares o mejores, acorde con sus condiciones de salud; ii) le brinde capacitación para su nuevo cargo, si es el caso, y elementos de protección personal y, iii) le reconozca y pague lo adeudado por concepto de salario 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 de conformidad con la Ley 361 de 1997. Lo anterior, porque la actuación de Compass Group, aunque fue discriminatorio despedido, tal y como lo regula la norma en mención. En efecto, esta Corporación[300] ha expresado garantía de presunción de despedido discriminatorio a los casos de suspensión del contrato de trabajo autorizada al inspector del trabajo para desvincular a una persona especialmente protegida y la facultad de conceder dicha autorización fueron creadas por el Legislador, es decir, tienen fundamento legal expresa facultada para crear, por propia iniciativa, una analogía entre las consecuencias del despedido discriminatorio 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.

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

La Sala considera que la demandada no ha vulnerado las garantías constitucionales invocadas por los peticionarios. En el proceso no se demostró que la suspensión de los contratos hubiese obedecido a una actuación discriminatoria o a enfermedades de los peticionarios. Por el contrario, la empresa mostró que estuvo sustentada en causas justificadas.

En primer lugar, la decisión de suspender los contratos de los peticionarios tuvo motivos objetivos. La suspensión se debió a la propagación del virus COVID-19 y el consecuente aislamiento preventivo obligatorio que ordenó el Gobierno Nacional y que obligó a adelantar sus actividades económicas de forma parcial, debido a la afectación que sufrió el 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 emitidas por el Ministerio del Trabajo, tales como el trabajo en casa o la jornada flexible. En relación con los peticionarios, los solicitantes presentan enfermedades que dificultan el desempeño de sus labores. En efecto, los peticionarios sufren de pérdida de capacidad laboral que prueban dichas patologías. Además, el señor Wilson Camero Ocampo tiene un certificado de accidentes de trabajo emitido por COLTEJER[301].

No obstante, para suspender los contratos de trabajo de personas especialmente protegidas, COLTEJER actuó de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. A este respecto, cabe señalar que se trató de un caso de fuerza mayor y caso fortuito. Por lo tanto, suspendió los contratos de trabajo de los accionados de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo.

**Segundo, las causas para mantener dicha decisión subsisten. En efecto, a partir del Decreto 5015 de 2020, se permitió el desarrollo de actividades relacionadas con “[l]a cadena de producción, abastecimiento, reparación, mantenimiento, transporte, comercialización y distribución de las manufacturas textiles, prendas de vestir (...)”[302]. Sin embargo, COLTEJER no ha contado con los recursos suficientes para reanudar sus actividades económicas, debido a las consecuencias generadas por la propagación del COVID-19. COLTEJER no opera en ninguna de sus plantas de producción. Aunque por un tiempo reanunció sus operaciones en junio de 2021 la cerró de nuevo. Por consiguiente, actualmente no fabrica ningún tipo de prendas de vestir ni genera ingresos. Dicha situación se agravó porque, por intermedio de los Ministerios del Trabajo y de Hacienda, se otorgaron créditos blandos. No obstante, no fue posible obtenerlos debido a los resultados financieros del sector textil en este escenario, COLTEJER se ha visto en la obligación de vender o arrendar bienes muebles e inmuebles, contratar personal exclusivamente asociado a áreas administrativas, de aseo, mantenimiento y seguridad, comprar materias primas e insumos que se requieren para evitar el desabastecimiento y analizar la situación económica actual[303]. Esto, con el fin de cumplir con las obligaciones que tiene aún y estudiar las probables alternativas para reanudar sus operaciones.**

## **desarrollar su objeto social en el futuro.**

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

De lo anterior, la Sala observa que la decisión de mantener la suspensión de los contratos está justificada por la pandemia. La propagación del virus COVID-19 fue un hecho imprevisible, irresistible de producción y suministro de COLTEJER. En efecto, aunque el Gobierno Nacional permitió la pr partir del 24 de abril de 2020, este hecho, por sí solo, no brinda las condiciones necesarias para que actividades económicas. Esto, por cuanto la crisis sanitaria afectó la demanda y el mercado en gene anterior, a pesar de los esfuerzos de COLTEJER, a la empresa le ha sido imposible desarrollar su o recuperarse de las consecuencias económicas que generó la propagación del virus. El cierre de líneas liquidez, la imposibilidad de acceder a créditos, la venta de activos y la parálisis de fabricación de p alcance el punto de equilibrio. En ese sentido, mantener la suspensión de los contratos de trabajo de la crisis financiera que aún existe. De este modo, esta Sala encuentra demostrada la causal objetiva COLTEJER. Específicamente, no ha superado las consecuencias negativas que la pandemia ocasion empresa no tiene perspectivas de reactivación económica en el corto o mediano plazo. Lo anterior q para la empresa, que incluso manifestó la posibilidad de disolverse o liquidarse.

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

## Síntesis y órdenes a proferir

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

La Sala primero estudió la procedencia general de las tutelas interpuestas por los peticionarios. A e los requisitos de legitimación, inmediatez y subsidiariedad en relación con los recursos de amparo i Serrano Espinel (expediente T-8.154.112), Mauricio Villa Villada (expediente T-8.232.736), Óscar Camero Ocampo (expediente T-8.202.821). En concreto, estas personas presentaban enfermedades sus labores y el acceso a otro empleo. Además, no contaban con otras fuentes de ingreso o ayuda fa necesidades básicas. En esa medida, la Sala encontró que las tutelas procedían como mecanismo de analizó de fondo estos recursos de amparo.

Al estudiar los casos concretos, observó que Compass Group había vulnerado los derechos al trabajo laboral reforzada y a la dignidad humana de la señora Adriana Serrano Espinel. Lo anterior, porque **peticionaria debido a una presunta disminución en sus ingresos. Sin embargo, no logró demo Almacén Éxito “La Rosita” donde laboraba la accionante, nunca interrumpió sus actividades preventivo obligatorio ordenado por el Gobierno Nacional. ii) A su vez, afirmó que suspendió su estado de salud”. No obstante, este no era un hecho imprevisible, irresistible externo que f aplicar el artículo 51.1 del Código Sustantivo del Trabajo. Por el contrario, era un argumento accionante por su condición de salud. iii) Además, mantenía la suspensión del contrato con b padecimientos de la tutelante. Por lo tanto, la discriminación hacia la accionante se mantenía empleo en condiciones dignas, con independencia de sus condiciones de salud. Finalmente, iv) supuesto deber legal, particularmente, en lo dispuesto mediante las Resoluciones 521 y 666 de Ministerio de Salud y Protección Social. No obstante, el Gobierno Nacional no ordenó la susp**



trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la dignidad humana de los señores Óscar William Fló Ocampo.

Sexto.- Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 25 Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Magistrada

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS

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	Ayud de la r
<b>Sergio Betancur Arenas</b>	<b>Contrato laboral suspendido.</b>	<b>Ninguna.</b>	<b>Ninguno</b>	<b>\$1.200.000</b>	<b>Dos hijos menores de edad.</b>	<b>Ningu</b>
Edwin Arley Gómez García	Contrato laboral suspendido.	Ninguna.	Ninguno	\$1.000.000	Su esposa y dos hijas menores de edad.	Ningu
Javier Enrique Vargas	Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.	Ninguna.	\$100.000	\$100.000	Un hijo menor de edad.	Tres c son pr
Carlos Mario Lopera Monsalve	Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.	Ninguna.	Ninguno	\$1.000.000	Su esposa y un hijo menor de edad.	Una h actor 1 años y profes

Elkin Darío García	Contrato laboral suspendido.	Ninguna.	\$908.526.	\$1.500.000	Su esposa.	La hija tiene 3 años y es profesional.
Rubén Darío Castaño Gil	Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.	Ninguna.	\$908.526	\$550.000	Dos hijos.	Su esposa es profesora y trabaja actualmente.
Rogelio Buitrago	Contrato laboral suspendido.	Ninguna.	Ninguno.	\$908.526.	Un hijo.	Tres hijos son profesionales y le ayudan con los gastos de la casa.
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 profesora.
Julio Castañeda Sosa	Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.	Ninguna.	\$250.000.	\$600.000.	Su esposa.	Tiene profesiones.
Heider Nelson Alzate Martínez	Contrato laboral terminado, por mutuo acuerdo.	Ninguna.	Ninguno.	\$908.526.	Dos hijas de 11 y 18 años	Su esposa ocasionalmente deviene SMLV.
Alejandro Cardona Pareja	Contrato laboral suspendido.	Ninguna.	\$250.000.	\$650.000.	Su esposa y su hija menor de edad.	Ninguna.
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 es profesional.
Fabio de Jesús Hurtado Hernández	Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.	Ninguna.	Ninguno.	Cuatro hijos de 23, 21, 16 y 14 años		No es profesional.
Bernardo de Jesús	Contrato laboral	Síndrome de manguito	Ninguno.	\$1.500.000.	Ninguno.	Tiene profesiones.

Silva Rincón	terminado por mutuo acuerdo.	rotador. Problemas lumbares y cervicales.  Condromalacia grado 4. Retracción severa de los gastronemios de pierna derecha.  Dolores crónicos.					
Raúl Alberto Mejía Botero	Contrato laboral suspendido.	Ninguna.	Ninguno.	\$1.300.000	Su esposa y una hija menor de edad.	Tiene profes años	
Deybyd Estiven Múnera	Contrato laboral suspendido.	Ninguna.	Ninguno.	\$2.000.000	Ninguno.	Vive c abuela madre están pensio	
Esteban Eduardo Marín	Contrato laboral terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo.	Ninguna.	Ninguno.	\$1.000.000.	Ninguno.	Vive c padre herma	
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 esj	
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 esp actual	
Albeiro de Jesús Franco Hernández.	Contrato terminado unilateralmente por justa causa de despido	Ninguna.	\$908.526.	\$850.000	Ninguna.	No esj	

Carlos Mario Carmona Carmona	Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.	Ninguna.	Ninguno.	\$300.000	Ninguna.	Tiene de sus hijos dos hijos mayores de edad.
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 ayuda de su padre.
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.
Beatriz Hincapié	Contrato laboral terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo.	Ninguna.	\$908.526.	\$945.000	Sus padres y un hermano.	Su hijo trabaja actualmente.
Deyby Arley Osorio	Contrato laboral suspendido.	Ninguna.	Ninguna.	\$1.200.000	Sus padres.	No es estudiante.
Elkin Sánchez González	Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo	Ninguna.	\$908.526.	No especifica.	Una hija menor de edad	Su esposa tiene una hija de 12 años de edad.
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.
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.
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 profesión.



Gabriel Ángel Marín Orrego	Contrato laboral suspendido.	Ninguna.	Ninguno.	No especifica.	Dos personas que no identifica	Tres p que no
Gloria Calle	Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo	Ninguna.	\$605.000	\$800.000	Ninguna.	Su hij años e en el 1
Germán Lopera	Contrato laboral suspendido.	Ninguna.	Ninguno.	\$1.200.000	Su esposa.	Ningu
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 esp actual
Gustavo Alonso García Giraldo	Contrato laboral suspendido.	Ninguna.	Ninguno.	No especifica.	No especifica.	No esp
Héctor Fredy Valencia Jurado	Contrato laboral suspendido.	Ninguna.	\$360.000	\$450.000	Dos hijos de 20 y 11 años	No esp
Hernán Tabares	Contrato laboral suspendido.	Ninguna.	Ninguno.	\$1.200.000	Su esposa su madre	Su hij profes embar SMLV
Guillermo de Jesús Cárdenas	Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.	Ninguna.	\$600.000	\$800.000	Su esposa	Ningu
Jaime Leandro Velásquez Restrepo	Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.	Ninguna.	Ninguno.	\$1.700.000	Dos hijos menores de edad.	Su esp actual
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 esp

Jaime Alberto Prada	Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo	Ninguna.	Ninguno.	\$700.000	Su esposa y dos hijas	No es
Jaime Alberto Cardona Castro	Contrato laboral suspendido.	Ninguna.	\$500.000	\$1.000.000	Su esposa y su hijo menor de edad	Ningu
Jiovanny Alberto Quintero Estrada	Contrato laboral suspendido	Ninguna.	Ninguno.	\$1.200.000	Sus padres.	Ningu
Manuel Osvaldo Ramírez Londoño	Contrato laboral suspendido.	Ninguna.	Ninguno.	\$1.150.000	Una hija menor de edad	Su es actual
María Adelaida Giraldo Gómez	Contrato laboral terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo.	Ninguna.	Ninguno.	\$800.000	Dos hijos	Su es actual
Luis Fernando Arboleda Zuluaga	Contrato laboral suspendido.	Tiene restricciones laborales desde 2017 que trata con terapias físicas.	Ninguno.	\$2.000.000	Ninguno.	Su es de 28
<b>Mauricio Rodríguez</b>	<b>Contrato laboral suspendido.</b>	<b>Ninguna.</b>	<b>Ninguno.</b>	<b>\$800.000</b>	<b>Su esposa y dos hijos menores de edad</b>	<b>Ningu</b>
<b>Mauricio Hernández Osorio</b>	<b>Contrato laboral suspendido</b>	<b>Ninguna.</b>	<b>No especifica.</b>	<b>No especifica.</b>	<b>No especifica.</b>	<b>No es</b>
Pablo Hernán Arenas	Contrato laboral terminado. No especifica si de manera	Ninguna.	Ninguno.	\$1.250.000	Su esposa	Dos h 26 año

	unilateral o por mutuo acuerdo.					
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 es su esposa o su hija de 25 años lo ayudan económicamente.
Raúl Henao Orozco	No especifica.	Ninguna.	Ninguno.	\$1.000.000	No especifica si su esposa y dos hijos lo ayudan económicamente.	No es su esposa o sus hijos lo ayudan económicamente.
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	Una persona que no identifica
Robinson Calle	Contrato laboral terminado. No especifica si de manera unilateral o por mutuo acuerdo.	Ninguna.	Ninguno.	\$1.000.000	Su madre	Dos hijos
Robinson Jaramillo	Contrato laboral por mutuo acuerdo	Ninguna.	\$1.040.000	\$1.200.000	Dos hijos menores de edad.	No es su esposa o sus hijos menores de edad.
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 su esposa y dos hijos dependen económicamente de él o lo ayudan con sus gastos mensuales
Soimar Jaramillo Sánchez	Contrato laboral suspendido.	Tiene restricciones de salud que no especifica.	Ninguno.	\$1.000.000	Su esposa.	Cuenta con ayuda de su esposa.

María Aracelly Puerta Amaya	Contrato laboral suspendido.	Ninguna.	No especifica.	\$1.050.000	Su madre y su hermana.	Ninguno.
Martín Emilio Gómez Muñoz	Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.	Ninguna.	Ninguno.	\$1.400.000	Su esposa.	No es actual
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 actual
Sergio Andrés Morales Quintero	Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.	Ninguna.	\$250.000	\$600.000	Su hija menor de edad	Su esposa actual
José Herney Álvarez Echavarría	Contrato laboral suspendido.	Ninguna.	Ninguno.	\$1.200.000	Su esposa y su hijo menor de edad.	No es actual
Ramiro de Jesús Osorio Acosta	Contrato laboral suspendido.	Ninguna.	\$250.000	\$900.000	Su esposa y una hija menor de edad.	Su hijos años y Sin en labora intern capac: correr gastos
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 es actual
Omar de Jesús Montoya Montoya	Contrato terminado unilateralmente.	Ninguna.	Ninguno.	\$1.200.000	Su esposa, su hija y su nieta.	Ninguno.
Gildardo Alirio Orozco Gómez	Contrato laboral suspendido.	Síndrome del túnel carpiano, de origen laboral	Ninguno.	\$1.350.000	Dos hijos universitarios	Su esposa actual

		Síndrome del manguito rotador  Tendinosis supraespinoso  Lumbago.				
Nelson Enrique Cardona Ocampo	Contrato laboral suspendido.	Esguince de hombro derecho, sin PCL.	Ninguno.	\$1.975.800	Su hija menor de edad.	Su es
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 hij ocasio como
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 hij estudi ayuda gastos
Rodrigo Alberto Gómez Montoya	Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo	Ninguna	\$600.000	\$500.000	Una hija universitaria	Su hij años e profes
Lino de Jesús Vélez Herrera	Contrato laboral terminado de manera unilateral	Ninguna	Ninguna	\$1.400.000	Su esposa.	No es
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 es
Jhon Jairo Serna Velásquez	Contrato terminado por mutuo acuerdo	Ninguna	Ninguno.	\$800.000	Su esposa e hijo.	No es
Juan Pablo Henao	Contrato terminado por mutuo acuerdo.	Ninguna	\$1.100.000	\$1.300.000	Su esposa y dos hijos	No es
Juan Carlos Cartagena	Contrato laboral	Afirma que tiene restricciones	Ninguno.	\$1.000.000	Su esposa y suegra	No es

	suspendido	laborales por la pérdida de dos dedos y la movilidad de su mano derecha. Sin embargo, no allega prueba al respecto.				
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 her correr gastos
Luis Carlos Gallego	Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.	Ninguna.	Ninguno.	\$500.000	3 personas	No es
Libardo Rendón Fernández	Contrato terminado por mutuo acuerdo.	Ninguna.	\$908.526.	\$1.500.000	Su esposa e hijo	No es
Gustavo Antoni Taborda Ortiz	Contrato de trabajo terminado de forma unilateral.	Ninguna.	Ninguno.	\$1.200.000	Su esposa, su madre y nieta	Recib de pa sobr
Jonathan Alexander Caicedo Arias	Contrato laboral suspendido	Ninguna.	Ninguno.	\$1.500.000	Sus dos hijos menores de edad	Su es
Jorge Iván Urrea	Contrato terminado, no especifica ni de forma unilateral o por mutuo acuerdo	Ninguna.	\$930.000	\$750.000	Sus dos hijos	Su es
Julio César Henao	Contrato terminado por mutuo acuerdo	Ninguna.	Ninguno.	\$700.000	Ninguna.	Su es comer
Leonardo Mejía Castaño	Contrato terminado por mutuo acuerdo.	Ninguna.	\$908.526	\$908.526	Su esposa	Su hij medic
Luis Alfredo Montoya Quiroz	Contrato laboral terminado. No especifica si fue	Ninguna.	Ninguno.	\$900.000	Ninguna.	Sus pa herma

	de forma unilateral o por mutuo acuerdo.					
Luis Carlos Cuartas Correa	Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo.	Ninguna.	\$960.000	\$960.000	Un hijo	Su esp
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 pa pensio herma profes
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 esp
Héctor León Jurado	Contrato laboral suspendido	Ninguna.	Ninguno.	\$1.000.000	Su hija está desempleada	No esp
Nelson Lopera	Contrato laboral suspendido.	Trastorno lumbar	Ninguno.	\$521.000	Un hijo menor de edad	Tiene profes espos; por dí confe
José Eugenio Garzón Guarín	Contrato laboral terminado por mutuo acuerdo	Afirma que tiene restricciones laborales	Ninguno.	No especifica.	Dos hijos universitarios.	Tiene profes
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 nú famili confo: su esp herma detall: de ello econó
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 24 año trabaj; actual

Nicolás Trujillo	Contrato laboral suspendido.	Ninguna	\$300.000	\$908.526	Dos de sus hijos lo ayudan a cubrir sus gastos mensuales.	Su esposa ayuda a cubrir sus gastos de 24 horas al día.
------------------	------------------------------	---------	-----------	-----------	---	---

[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 10 y 11.

[7] La accionante adjunta el contrato de trabajo fijo inferior a un año, el cual se encuentra entre los folios 12 y 13.

[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 21 de septiembre de 2020, en el cual, Compass Group informa que –a raíz de la propagación del COVID-19 y por ende, de las dificultades que atraviesa la empresa–, le otorga a la accionante 45 días de vacaciones, conforme a lo establecido en el artículo 51 del CST.

[10] Ibidem, folio 2 y 25, según consta en correo electrónico remitido el 21 de septiembre de 2020, a la accionante.

[11] Expediente digital, escrito de tutela, folios 27-28, según consta en comunicación de Compass Group a la accionante, en la cual la empresa señala lo siguiente: "En virtud de lo establecido en el numeral 1° del artículo 51 del CST, y en atención a lo dispuesto en el artículo 51 del CST, a partir del 21 de septiembre de 2020 y hasta nuevo aviso, su contrato de trabajo queda suspendido dada la imposibilidad de su ejecución por fuerza mayor y caso fortuito, cuya imprevisibilidad e irresistibilidad escapa a las posibilidades de negociación colectiva de la empresa"

[12] Ibidem, folio 29, según consta en correo electrónico remitido el 22 de septiembre de 2020, a la accionante.

[13] Ibidem, folios 32-33, según consta en respuesta a la petición de la accionante, radicada el 22 de septiembre de 2020, en la cual la Sala aclara que el "día de la familia" es una jornada laboral semestral establecida en la Ley 1857 de 2017, mediante la cual el empleador permite que su trabajador comparta con su familia. La Ley 1857 de 2017 prevé: Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) y de las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad, así 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 cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

**PARÁGRAFO.** Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que el trabajador comparta con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la autoridad competente que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que el trabajador comparta tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario flexible con el empleador.

[14] Ibidem, folios 2-3.



[15] Ibidem, folios 4-5. Sobre este aspecto, la accionante aduce que el Estado tiene la obligación de aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia o sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan" y de "adelantar una política de previ social para aquellos que tienen disminuidas sus capacidades físicas, sensoriales y psíquicas, a quier especializada que necesiten". Además, recuerda que uno de los principios mínimos que debe orient estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. Finalmente, aduce que los empleadore 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 miemb derecho a permanecer en sus comunidades locales. Deben recibir el apoyo que necesitan en el marc educación, salud, empleo y servicios sociales".

[17] La accionante indica que el artículo 3°, literal 1° dispone que deben adoptarse medidas de cará laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas co 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.

[21] M.P Antonio José Lizarazo Ocampo.

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

[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 M

[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 en la siguiente manera: // "ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. Subrogado por el art. 41, Decreto 2657 de 1991 y por el art. 20, Ley 584 de 2000. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso y mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre elección de trabajo, tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. / facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión corresponda a los jueces de trabajo, sino para actuar en esos casos como conciliadores. // Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones de segundo y tercer grado a través de la organización sindical.

2. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán facultades para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer sanciones equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. // La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplen con las funciones de vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de despacho

3. Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán ejecución y los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el artículo 127 del Código Sustantivo 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 Veintiseis del Circuito de Bogotá, folio 10.

[44] Ibidem, 7.

[45] Ibidem.

[46] Expediente digital, escrito de impugnación presentado por la señora Adriana Serrano Espinel, folio 1.

[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 Bogotá, folio 9.

[50] Para sustentar su posición, cita la sentencia SL-5103 del 14 de noviembre del 2018, M.P. Giovinetti.

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 folio 9.

[52] Ibidem, folio 10.

[53] Expediente digital T-8.236.736, notificación de calificación de pérdida de capacidad laboral a la ARL SURA, págs. 1-12.

[54] Expediente digital T-8.232.736, acción de tutela presentada por el señor Mauricio Villa Villad

[55] "Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no disposición o culpa del empleador".

[56] Expediente digital T-8.232.736, acción de tutela presentada por el señor Mauricio Villa Villad

[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 ordena obligatorio de todos los habitantes de Colombia y para garantizar el derecho a la vida y a la salud p en el caso de personas que realizaran "las actividades estrictamente necesarias para operar y realiza indispensables de empresas, plantas industriales o minas, del sector público o privado, que por natu 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 ordena preventivo obligatorio de todos los habitantes de Colombia y para garantizar el derecho a la vida y de personas en el caso de personas que realizaran "la cadena de producción, abastecimiento, almacenamiento, transporte, comercialización y distribución de las manufacturas de productos textiles (...)"

[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 de 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.

[69] Ibidem, pág.9.

[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 Rionegro, Antioquia, pág.11.

[76] Ibidem, pág.10.

[77] Expediente digital T-8.232.736, escrito de impugnación presentado por el señor Mauricio Villalobos.

[78] Ibidem, pág.2.

[79] Ibidem, pág.3. En efecto, el accionante adjunta una comunicación de COLTEJER en la que indica que, por las contingencias generadas por la pandemia, no le ha sido posible depositar el dinero correspondiente.

[80] Ibidem.

[81] Ibidem, pág.5.

[82] Expediente digital T-8.232.736, sentencia de tutela de segunda instancia proferida por el Juzgado Rionegro, pág.13.

[83] Ibidem, págs.13-14.

[84] Los peticionarios son: Jonathan Alexander Caicedo Arias, Jonathan Andrés Flórez Jurado, Luis Alberto Gómez Montoya, Gustavo Antoni Taborda Ortiz, Nelson Andrés Lopera Salazar, Deiby Arango Vásquez Ospina, Juan Carlos Osorno Gómez, Nelson Darío Agudelo Arbeláez, Jaime Leonardo Velasco, Alberto Rodas Caro, Pablo Hernán Arenas, Luis Fernando Arboleda Zuluaga, Omar Ramírez Cuervo, Adriana Patricia Posada Muñoz, Raúl Henao Orozco, Jhaner Antonio Bautista Teherán, Omar de Jesús Yannet Álvarez Vásquez, Mauricio Rodríguez Ruiz, Alejandro Ríos Orozco, Geovanny Toro Urán, Camilo Sánchez Ruiz, Robinson Calle Restrepo, Osiel Armando Castro García, Guillermo de Jesús Jurado Henao, Wilson Camero Ocampo, Julio César Henao Cardona, José Leonardo López Zuluaga, Castaño, Jhon Jairo Serna Velásquez, Luis Alfonso Arrieta, Juan Pablo Henao Lotero, Mauricio Henao Sepúlveda, Edwin Arley Gómez García, Nelson Enrique Cardona Ocampo, Jorge Iván Giraldo Guzmán, María Adelaida Giraldo Gómez, Julio César Restrepo Gómez, Jaime Alberto Prada Zapata, Jonathan Esteban Eduardo Marín Henao, Deybyd Estiven Múnera, Óscar William Flórez Restrepo, Héctor Fernando Antonio Vargas Vargas, Fabio de Jesús Hurtado Hernández, Martín Emilio Gómez Muñoz, Allen Jaramilla Cartagena, Elier Emilio Sepúlveda García, Gildardo Alirio Orozco Gómez, Elkin José Marulanda Monsalve, Diego Alexander Quintero Montoya, Antonio Rodrigo Hincapié Álvarez, Ramiro de Jesús Betancourt, Carlos Andrés Osorio Cardona, Beatriz Elena Hincapié Parra, Robinson Jaramillo García, Guillermo Marín Hincapié, José Herney Álvarez Echavarría, Javier Jiménez Colón, Germán Antonio Jesús Rave Buitrago, Bernardo de Jesús Silva Rincón, Luis Alberto Montoya Sierra, César Augusto Alonso García Giraldo, Heider Nelson Alzate Martínez, Yeison Germán García Ramírez, Luis Carlos Alberto Cardona Castro, Soimar Jaramillo Sánchez, Wilson Gallego Corzo, Fabio León Gallego Ocampo, Clara Eugenia Amariles Rodríguez, Jesús Adrián Agudelo Agudelo, Adrián René Trujillo Alzate, Jhon Eugenio Garzón Guarín, Luis Alfredo Montoya Quiroz, Sergio Betancur Arenas, Hugo Armando Carmona Carmona, Roberto de Jesús Moreno Ocampo, Álvaro Javier Osorio Vera, Raúl Alberto Montoya.

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

[86] El trabajador de COLTEJER más reciente es Rodrigo Alberto Gómez Montoya. Ingresó a la empresa

[87] Expediente digital T-8.201.821. Escrito de tutela firmado por 103 trabajadores de COLTEJER

[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 (C-0000000000) 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.

[102] Estos trabajadores son: Albeiro de Jesús Franco Hernández, Carlos Arturo Vélez Vélez, Juan Henao Orozco, Julio César Henao Cardona, Juan Carlos Manrique Arias, Víctor Emilio Agudelo Amador Márquez, John Jaime Zapata Castaño, Wilson Alirio García Giraldo, Jorge Iván Urrea Urrea, Wilscio Giovanni Peláez Jiménez.

[103] Ibidem, pág.7. Concretamente, COLTEJER terminó el vínculo laboral con estas personas a lo largo del tiempo.

[104] Ibidem, págs.3-9. A este respecto, COLTEJER afirma que el señor Bernardo de Jesús Silva Fajardo solicitó la acción de tutela el 20 de enero de 2021; Luis Fernando Aristizábal el 8 de febrero de 2021; Alejandro Arango 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 y  
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.  
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,  
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 Seg  
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  
énfasis en población con 70 años o más o condiciones crónicas de base o inmunosupresión por en  
emergencia sanitaria por COVID- 19".

[123] "Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y  
pandemia del Coronavirus COVID-19"

[124] Expediente T-8.154.112. ISAMU TESHIMA. "RE: [Ext] OFICIO OPT-A-2387-2021 - Auto  
8154112. Fecha de envío: 19 de julio de 2021. Documento adjunto: "Rta Of. OPT-A-23872021 (C

[125] Expediente T-8.154.112. ISAMU TESHIMA. "RE: [Ext] OFICIO OPT-A-2387-2021 - Auto  
8154112". Fecha de envío: 19 de julio de 2021. Documento adjunto: "Rta Of. OPT-A-23872021 (C

[126] Ibidem, pág. 4.

[127] Ibidem, pág. 6.

[128] Expediente T-7.995.814. ADRIANA SERRANO. "Re: OFICIO OPT-A-2386-2021 - Auto de  
8154112". Fecha de envío: 21 de julio de 2021. Documento adjunto: Respuesta a Oficio Corte Con

[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-2021-8232736". Fecha de envío: 3 de septiembre 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 2021-8232736". Fecha de envío: 3 de septiembre de 2021, a las 9:16. Documento adjunto: "CORTE COM GENERAL", pág. 1.

[142] Ibidem.

[143] Expediente T-8.232.736. NOTIFICACIONES COLTEJER S.A. "Respuesta Oficio OPT-A 2021-8232736". Fecha de envío: 3 de septiembre de 2021, a las 9:16. Documento adjunto: "Informe Susp

[144] Expediente T-8.232.736. NOTIFICACIONES COLTEJER S.A. "Respuesta Oficio OPT-A 2021-8232736". Fecha de envío: 3 de septiembre de 2021, a las 9:16. Documento adjunto: "Informe Cor Dirección Territorial Ministerio del Trabajo", pág. 2.

[145] Expediente T-8.232.736. NOTIFICACIONES COLTEJER S.A. "Respuesta Oficio OPT-A 2021-8232736". 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 2021-8232736". Fecha de envío: 3 de septiembre de 2021, a las 9:16. Documento adjunto: "Aportes a seg adjunto corresponde a una certificación expedida por ARUS.

[148] Expediente T-8.232.736. NOTIFICACIONES COLTEJER S.A. "Respuesta Oficio OPT-A 2021-8232736". Fecha de envío: 3 de septiembre de 2021, a las 9:16. Documento adjunto: "Pago Genera adjunto corresponde a una certificación expedida por ARUS.

[149] Expediente T-8.232.736. NOTIFICACIONES COLTEJER S.A. "Respuesta Oficio OPT-A 2021-8232736". Fecha de envío: 3 de septiembre de 2021, a las 9:16. Documento adjunto: "CORTE COM GENERAL", pág. 2.

[150] Expediente T-8.232.736. NOTIFICACIONES COLTEJER S.A. "Oficio OPT-A-2646/2021 (

oficio y del expediente)". Fecha de envío: 21 de septiembre de 2021. Documento adjunto: "CORTE SECRETARÍA GENERAL Manuel Villa.pdf", pág. 1.

[151] Ibidem, pág. 2.

[152] Ídem, págs. 1-2.

[153] Ibidem, pág. 2. A este respecto, COLTEJER adjunta varias comunicaciones remitidas a la Su mediante las cuales informa su situación económica y las alternativas que han planteado para super

[154] Ibidem, pág. 3.

[155] Los trabajadores que terminaron el contrato de mutuo acuerdo fueron los siguientes: Javier E Lopera Monsalve, Julio Castañeda Sosa, Heider Nelson Alzate Martínez, Fabio de Jesús Hurtado E Rincón, Adrián René Trujillo Alzate, Carlos Mario Carmona Carmona, Carlos Arturo Vélez Vélez León Gallego, Gloria Calle, Guillermo de Jesús Cárdenas, Jaime Leandro Velásquez Restrepo, Jairo Jaramillo, Martín Emilio Gómez Muñoz, Sergio Andrés Morales Quintero, Clara Eugenia Amariles Gómez Montoya, Jhon Jairo Serna Velásquez, Juan Pablo Henao, Luis Carlos Gallego, Libardo Re Arrieta, Julio César Henao, Leonardo Mejía Castaño, Luis Carlos Cuartas Correa y José Eugenio G

Los siguientes peticionarios no especifican si el contrato fue terminado de manera unilateral o por r Ríos Morales, Luisa Fernanda Duque, Jhaner Antonio Bautista Teherán, Esteban Eduardo Marín, Á Alberto Román Duque, Beatriz Hincapié, César Augusto Escobar, Gildardo García Sepúlveda, Ger Javier Ignacio Jiménez Colón, María Adelaida Giraldo Gómez, Pablo Hernán Arenas, José Raúl R Julio César Restrepo Gómez, Juan Camilo Sánchez Ruiz, Luis Guillermo Marín Hincapié, Luis Al Ómar de Jesús Montoya Montoya, Gustavo Antoni Taborda y Lino de Jesús Vélez Herrera afirmar contrato de trabajo de forma unilateral.

Por último, el señor Albeiro de Jesús Franco Hernández informó que COLTEJER terminó su contr causa de despido.

[156] Estos trabajadores son: Javier Enrique Vargas, Julio Castañeda Sosa, Alejandro Cardona Pare Teherán, Adrián René Trujillo Alzate, Albeiro de Jesús Franco Hernández, David Alberto Román I Sánchez González, Fabio León Gallego, Gloria Calle, Guillermo de Jesús Cárdenas, Robinson Jara Quintero, Rodrigo Alberto Gómez Montoya, Juan Pablo Henao, Luis Carlos Gallego, Libardo Renc Castaño, Luis Carlos Cuartas Correa y Deiber de Jesús Ríos Morales.

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

[158] Estos trabajadores son: Sergio Betancur Arenas, Edwin Arley Gómez García, Elkin Darío Ga Rogelio Buitrago, Allen Jades Rúa Sánchez, Alejandro Cardona Pareja, Raúl Alberto Mejía Botero Arley Osorio, Gabriel Ángel Marín Orrego, Germán Lopera, Gustavo Alonso García Giraldo, Héctor Tabares, Jaime Alberto Cardona Castro, Jiovanny Alberto Quintero Estrada, Manuel Osvaldo Ram Arboleda Zuluaga, Mauricio Rodríguez, Mauricio Hernández Osorio, Ramiro de Jesús Rendón Art



María Aracelly Puerta Amaya, José Herney Álvarez Echavarría, Ramiro de Jesús Osorio Acosta, Ó Gildardo Alirio Orozco Gómez, Nelson Enrique Cardona Ocampo, Wilson Camero Ocampo, Juan Alexander Caicedo Arias, Héctor León Jurado y Nelson Lopera.

[159] Estos trabajadores son: Sergio Betancur Arenas, Edwin Arley Gómez García, Rogelio Buitra, Alberto Mejía Botero, Deybyd Estiven Múnera, Gabriel Ángel Marín Orrego, Germán Lopera, Gus Hernán Tabares, Jaime Alberto Cardona Castro, Jiovanny Alberto Quintero Estrada, Manuel Osvaldo Fernando Arboleda Zuluaga, Mauricio Rodríguez, Ramiro de Jesús Rendón Arbeláez, Soimar Jarar Álvarez Echavarría, Óscar William Flórez Restrepo, Gildardo Alirio Orozco Gómez, Nelson Enrique Camero Ocampo, Juan Carlos Cartagena, Jhonatan Alexander Caicedo Arias. Los trabajadores que ingreso son: Elkin Darío García, Rubén Darío Castaño Gil, Deyby Arley Osorio, Héctor Fredy Val Osorio Acosta, Héctor León Jurado y Nelson Lopera.

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

[161] Estos trabajadores son: Allen Jades Rúa Sánchez, Julio Castañeda Sosa, Jhaner Antonio Bauza Silva Rincón, Carlos Arturo Vélez Vélez, Luis Fernando Arboleda Zuluaga, Soimar Jaramillo Sánchez Restrepo, Gildardo Alirio Orozco Gómez, Nelson Enrique Cardona Ocampo, Wilson Camero Ocampo 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: Carlos Mario Lopera Monsalve, Elkin Darío García, Rubén Darío Castaño Gil, Rogelio Buitrago, Julio Castañeda Sosa, Heider Nelson Alzate Martínez, Bernardo de Jesús Silva Rincón, Raúl Alberto Mejía Múnera, Esteban Eduardo Marín, Álvaro Javier Osorio Vera, Carlos Mario Carmona Carmona, Darío Hincapié, Elkin Sánchez González, Fabio León Gallego, César Augusto Escobar, Gildardo García Orrego, Gloria Calle, Germán Darío Álvarez Restrepo, Hernán Tabares, Jaime Leandro Velásquez Colón, Manuel Osvaldo Ramírez Londoño, María Adelaida Giraldo Gómez, Luis Fernando Arboleda José Raúl Ramírez Zuluaga, Robinson Calle, Soimar Jaramillo Sánchez, Julio César Restrepo Gómez Quintero, Ramiro de Jesús Osorio Acosta, Gildardo Alirio Orozco Gómez, Nelson Enrique Cardona Ocampo y Clara Eugenia Amariles Rodríguez, Jhonatan Alexander Caicedo Arias, Julio César Henríquez Alfredo Montoya Quiroz, Luis Carlos Cuartas Correa, Luisa Fernanda Duque, Nelson Lopera, José de Jesús Ríos Morales.

Por su parte, los siguientes peticionarios indicaron que no tienen ningún familiar que les colabore e: Sergio Betancur Arenas, Luis Alfonso Arrieta, Edwin Arley Gómez García, Alejandro Cardona Parra Jesús Cárdenas, Jaime Alberto Cardona Castro, Jiovanny Alberto Quintero Estrada, Mauricio Rodríguez Amaya, Ómar de Jesús Montoya Montoya, Rodrigo Alberto Gómez Montoya, Luis Guillermo Marín Taborda.

[163] Los siguientes peticionarios tienen personas a cargo: José Eugenio Garzón Guarín, Sergio Betancur Arrieta, Edwin Arley Gómez García, Javier Enrique Vargas, Carlos Mario Lopera Monsalve, Elkin Darío Castaño Gil, Rogelio Buitrago, Julio Castañeda Sosa, Heider Nelson Alzate Martínez, Alejandro Cardona Hurtado Hernández, Raúl Alberto Mejía Botero, Adrián René Trujillo Alzate, Álvaro Javier Osorio Duque, Carlos Arturo Vélez Vélez, Beatriz Hincapié, Deyby Arley Osorio, Elkin Sánchez González, César Augusto Escobar, Gildardo García Sepúlveda, Gabriel Ángel Marín Orrego, Germán Lopera, Germán

Fredy Valencia Jurado, Hernán Tabares, Guillermo de Jesús Cárdenas, Jaime Leandro Velásquez R Colón, Jaime Alberto Prada, Jaime Alberto Cardona Castro, Jiovanny Alberto Quintero Estrada, M María Adelaida Giraldo Gómez, Mauricio Rodríguez, Pablo Hernán Arenas, José Raúl Ramírez Zu Jaramillo, Soimar Jaramillo Sánchez, María Aracelly Puerta Amaya, Martín Emilio Gómez Muñoz Sergio Andrés Morales Quintero, José Herney Álvarez Echavarría, Ramiro de Jesús Osorio Acosta Ómar de Jesús Montoya Montoya, Gildardo Alirio Orozco Gómez, Nelson Enrique Cardona Ocam Eugenia Amariles Rodríguez, Rodrigo Alberto Gómez Montoya, Lino de Jesús Vélez Herrera, Jhor Camilo Sánchez Ruiz, Juan Pablo Henao, Juan Carlos Cartagena, Luis Guillermo Marín Hincapié, Rendón Fernández, Gustavo Antoni Taborda, Jhonatan Alexander Caicedo Arias, Leonardo Mejía Correa, Luisa Fernanda Duque, Luis Alfonso Arrieta, Héctor León Jurado, Deiber de Jesús Ríos M

[164] Expediente T-8.202.821. ELKIN PATIÑO. "REMITO NUEVAMENTE Respuesta a oficio C 8.202.821 (AC). Acción de tutelainterpuesta (sic) por JONATHAN ALEXANDER CAICEDO AF deCOLTEJER (sic) S.A.". Fecha de envío: 25 de octubre de 2020, a las 10:12. Documento adjunto: CONSTITUCIONAL".

[165] Expediente T-8.202.821. FLAVIO HERNÁN CARDONA CARDONA. "REMITO NUEVA A-2698/2021-Expediente T-8.202.821 (AC). Acción de tutelainterpuesta (sic) por JONATHAN AL OTROS en contra deCOLTEJER (sic) S.A.". Fecha de envío: 25 de octubre de 2020, a las 9:48. De "INTERVENCIÓN CORTE CONSTITUCIONAL".

[166] Expediente T-8.202.821. BERNARDO DE JESÚS SILVA RINCÓN. "Carta de respuesta ofi 8.202.821(AC)". Fecha de envío:

[167] Expediente T-8.202.821. FERNANDO ARISTIZÁBAL. "REMITO NUEVAMENTE Respu Expediente T-8.202.821 (AC). Acción de tutelainterpuesta (sic) por JONATHAN ALEXANDER ( contra deCOLTEJER (sic) S.A.". Fecha de envío: 22 de octubre de 2020, a las 19:38. Documento a CORTE CONSTITUCIONAL".

[168] 30 accionantes no respondieron el Auto de pruebas del 11 de octubre de 2021 proferido por l embargo, no es posible determinar si algunos de ellos trabajan actualmente en la empresa accionad 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". Fe 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 contra

[172] Idem.

[173] Ibidem. Documento adjuntos: "2021-00078-01 TUTELA SENTENCIA 2DA CONFIRMA.p CIVIL MUNICIPAL".

[174] Ibidem. Documento adjunto: "VEINTICINCO DE JULIO DE DOS MIL ONCE"

[175] Ibidem. Documento adjunto: "2021 00017 FALLO NIEGA DERECHOS INVOCADOS - CC

[176] Expediente T-8.202.821. NOTIFICACIONES COLTEJER. "OFICIO OPT-A-2698/2021". Fe 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 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 V Allen Jades Rúa Sánchez, Julio Castañeda Sosa, Jhaner Antonio Bautista Teherán, Bernardo de Jesús Vélez Vélez, Luis Fernando Arboleda Zuluaga, Soimar Jaramillo Sánchez, Óscar William Flórez R Gómez, Nelson Enrique Cardona Ocampo, Wilson Camero Ocampo y Clara Eugenia Amariles Roc

[180] Ibidem. Documento adjuntos: "2021-00078-01 TUTELA SENTENCIA 2DA CONFIRMA.p CIVIL MUNICIPAL".

[181] Ibidem. Documento adjunto: "VEINTICINCO DE JULIO DE DOS MIL ONCE"

[182] Ibidem. Documento adjunto: "2021 00017 FALLO NIEGA DERECHOS INVOCADOS - CC

[183] Expediente T-8.202.821. NOTIFICACIONES COLTEJER. "OFICIO OPT-A-2698/2021". Fe 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, pá

[186] Estas personas son: 1) Javier Enrique Vargas, 2) Rubén Darío Castaño Gil, 3) Alejandro Caro José Raúl Ramírez Zuluaga, 6) Sergio Andrés Morales Quintero, 7) Ramiro de Jesús Osorio Acost Amaya, 9) Jhaner Antonio Bautista Teherán, 10) David Alberto Román Duque, 11) Carlos Arturo V Osorio, 13) Gabriel Ángel Marín Orrego, 14) Gloria Calle, 15) Germán Darío Álvarez Restrepo, 16 Londoño, 17) Víctor Emilio Agudelo, 18) Deiber de Jesús Ríos Morales, 19) Jorge Iván Urrea y 20

[187] Estas personas son: Jonathan Alexander Caicedo Arias, Jonathan Andrés Flórez Jurado, Luis Alberto Gómez Montoya, Gustavo Antoni Taborda Ortiz, Nelson Andrés Lopera Salazar, Deyby A Alberto Vásquez Ospina, Juan Carlos Osorno Gómez, Jaime Leonardo Velásquez Restrepo, Jiovan Yerson Julián Ocampo Grajales, Carlos Alberto Rodas Caro, Pablo Hernán Arenas, Luis Fernando Cuervo, Luisa Fernanda Duque, Adriana Patricia Posada Muñoz, Raúl Henao Orozco, Jhaner Anto Jesús Montoya Montoya, Verónica Yannet Álvarez Vásquez, Gustavo Alonso García Giraldo, Heic Germán García Ramírez, Luis Carlos Gallego Cardona, Jaime Alberto Cardona Castro, Soimar Jara Corzo, Fabio León Gallego Ospina, Libardo Rendón Fernández, Clara Eugenia Amariles Rodríguez Beatriz Hincapié, Robinson Jaramillo García, Elkin Sánchez González, Luis Guillermo Marín Hinc Echavarría, Javier Jiménez Colón, Germán Antonio Lopera Muñoz, William de Jesús Rave Buitrag Luis Alberto Montoya Sierra, César Augusto Escobar Jaramillo, Julio César Henao Cardona, José I Antonio Mejía Castaño, Jhon Jairo Serna Velásquez, Luis Alfonso Arrieta, Juan Pablo Henao Lote Gildardo García Sepúlveda, Edwin Arley Gómez García, Nelson Enrique Cardona Ocampo, Jorge L Ríos Jaramillo, María Adelaida Giraldo Gómez, Julio César Restrepo Gómez, Jaime Alberto Prada Montaña Quirós, Esteban Eduardo Marín Henao, Deybyd Estiven Múnera, Óscar William Flórez R Jurado, Rodrigo Antonio Vargas Vargas, Jesús Adrián Agudelo Agudelo, Adrián René Trujillo Alz José Eugenio Garzón Guarín, Luis Alfredo Montoya Quiroz, Sergio Betancur Arenas, Hugo Armar Carmona Carmona, Roberto de Jesús Moreno Ocampo, Mauricio Rodríguez Ruiz, Alejandro Ríos C Lino de Jesús Vélez Herrera, Juan Camilo Sánchez Ruiz, Robinson Calle Restrepo, Osiel Armando Jesús Cárdenas Ospina, Héctor León Jurado Henao, Wilson Camero Ocampo, Fabio de Jesús Hurtá Gómez Muñoz, Allen Jades Rua Sánchez, Juan Carlos Cartagena, Elier Emilio Sepúlveda García, C

Elkin José Marulanda Henao, Carlos Mario Lopera Monsalve, Diego Alexander Quintero Montoya Álvarez, Ramiro de Jesús Rendón Álvarez, Óscar Orlando Betancourt, Álvaro Javier Osorio Vera, 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 contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave 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, radi

[196] El 6 de octubre de 2021, la señora Adriana Serrano Espinel radicó la acción de tutela ante la Bucaramanga, mediante correo electrónico.

[197] Expediente digital T-8.232.736, acción de tutela presentada por el señor Mauricio Villa Villa

[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 S 2015, M.P. María Victoria Calle Correa, entre otras.

[200] "Artículo 6°. Causales de improcedencia de la tutela. La acción de tutela no procederá: 1. Cuando se agotaron los medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar la existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias del caso. (...) Se entiende por irremediable el perjuicio que sólo pueda ser reparado en su integridad"

[201] Sobre el particular, la Corte ha establecido que "el medio debe ser idóneo, lo que significa que debe producir el efecto protector de los derechos fundamentales. Además, debe ser un medio eficaz, esto es, una forma tal que brinde oportunamente una protección al derecho" (Sentencia T-040 de 2016, M.P. Al

[202] Sentencias T-225 de 1993, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa; y T-789 de 2003, M.P. Manuel Jo

[203] El artículo 2° del Código Procesal del Trabajo reza: " La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades, 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 8154112. Fecha de envío: 21 de julio de 2021. Documento adjunto: Respuesta a Oficio Corte Cons págs. 5-6.

[205] Expediente T-7.995.814. ADRIANA SERRANO. Re: OFICIO OPT-A-2386-2021 - Auto de 8154112. Fecha de envío: 21 de julio de 2021. Documento adjunto: Respuesta a Oficio Corte Cons pág.6.

[206] Estos peticionarios son: Sergio Betancur Arenas, Edwin Arley Gómez García, Elkin Darío G Deybyd Estiven Múnera, Deyby Arley Osorio, Germán Lopera, Gustavo Alonso García Giraldo, He Jiovanny Alberto Quintero Estrada, Mauricio Rodríguez, Ramiro de Jesús Rendón Arbeláez, José F Jhonatan Alexander Caicedo Arias y Héctor León Jurado. Adicionalmente, el señor Mauricio Hern: ingresos.

[207] Los accionantes que cuentan con ayuda de su familia son: Elkin Darío García, Raúl Alberto M Múnera, Rodrigo Alberto Gómez Montoya y Jhonatan Alexander Caicedo Arias. Además, los seño 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 Eduardo Marín, Carlos Mario Carmona Carmona, Guillermo de Jesús Cárdenas, Jaime Leonardo V Prada, Robinson Jaramillo, Martín Emilio Gómez Muñoz, Jhon Jairo Serna Velásquez, Juan Pablo Libardo Rendón Fernández, Julio César Henao, Fabio León Gallego, Rodrigo Alberto Gómez Mon Leonardo Mejía Castaño, Luis Carlos Cuartas Correa. Por su parte, los señores Adrián René Trujill Vera, Beatriz Hincapié, César Augusto Escobar, Gildardo García Sepúlveda, Javier Ignacio Jiméne Gómez, Pablo Hernán Arenas, Robinson Calle, Julio César Restrepo Gómez, Omar de Jesús Monto Herrera, Juan Camilo Sánchez Ruiz, Luis Guillermo Marín, Gustavo Antoni Taborda Ortiz, Luis A 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, Fabi Deybyd Estiven Múnera, Esteban Eduardo Marín, Adrián René Trujillo Alzate, Álvaro Javier Oso Carmona, Beatriz Hincapié, Guillermo de Jesús Cárdenas, Jaime Leonardo Velásquez Restrepo, Ja Jaramillo, Martín Emilio Gómez Muñoz, Jhon Jairo Serna Velásquez, Juan Pablo Henao, Luis Carl Fernández y Julio César Henao.

[210] Estos accionantes son: Sergio Betancur Arenas, Luis Alfonso Arrieta, Deybyd Estiven Múnera Alonso García Giraldo, Héctor Fredy Valencia Jurado, Jaime Alberto Cardona Castro, María Adela Arenas, Robinson Jaramillo, Martín Emilio Gómez Muñoz, Omar de Jesús Montoya Montoya, Gilc Nelson Enrique Cardona Ocampo, Jhonatan Alexander Caicedo Arias, Omar de Jesús Montoya Mc 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 Hinc Gildardo García Sepúlveda, Javier Ignacio Jiménez Colón, María Adelaida Giraldo Gómez, Pablo ] Julio César Restrepo Gómez, Omar de Jesús Montoya Montoya, Lino de Jesús Vélez Herrera, Juan Guillermo Marín, Gustavo Antoni Taborda Ortiz, Luis Alfredo Montoya Quiroz y Luisa Fernanda ]

[214]

Expediente T-8.232.736

[215]

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

[216]

Expediente T-8.202.821. JANER ANTONIO BAUTISTA THERÁN. "Respuesta corte constitu envío: 19 de octubre de 2021. Documento adjunto: "JHANER\_ ANTONIO\_ BAUTISTA\_ TEHERA/

[217]

Expediente T-8.202.821. SINTRACONTEXA. "Respuesta de los trabajadores al oficio OPT-A-2 envío: 20 de octubre de 2021, a las 16:47. Documento adjunto: "Luis Fernando Arboleda Zuluaga"

[218]

Expediente T-8.202.821. SINTRACONTEXA. "Respuestaq de los trabajadores al oficio OPT-A de envío: 20 de octubre de 2021, a las 16:48. Documento adjunto: "Soimar Jaramillo20211019111

[219]

Expediente T-8.202.821. VIDEONET PIPE. "Solicitud-Oscar William Florez Restrepo". Fecha c las 12:00. Documento adjunto: "01".

[220]

Expediente T-8.202.821. GILDARDO ALIRIO OROZCO GÓMEZ. "Respuesta a oficio 8.202.821 (AC). Acción de tutela interpuesta por JONATHAN ALEXANDER CAICEDO , COLTEJER S.A.". Fecha de envío: 21 de octubre de 2021, a las 15:21. Documento adjunto: "INTI

[221]

Expediente T-8.202.821. SINTRACONTEXA. "Respuestaq de los trabajadores al oficio OPT-A de envío: 20 de octubre de 2021, a las 16:48. Documento adjunto: "Nelson Enrique Cardona ocamp

[222]

Expediente T-8.202.821. JUAN FELIPE MOLINA ÁLVAREZ. "Contesta auto de pruebas (EXI Gloria Stella Ortiz Delgado)". Fecha de envío: 22 de octubre de 2021, a las 16:10. Document CAMERO".

[223]

Expediente T-8.202.821. CLARA AMARILES. "REMITO NUEVAMENTE Respuesta a oficio 8.202.821 (AC). Acción de tutelainterpuesta por JONATHAN ALEXANDER CAICEDO deCOLTEJER S.A". Fecha de envío: 22 de octubre de 2021, a las 19:58. Documento adjunto: "IN

[224]

Expediente T-8.202.821. SINTRACONTEXA. "Respuesta de los trabajadores al oficio OPT-A-2 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 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 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-2 envío: 20 de octubre de 2021, a las 16:47. Documento adjunto: "Luis Fernando Arboleda Zuluaga"

[228]

Expediente T-8.202.821. CLARA AMARILES. "REMITO NUEVAMENTE Respuesta a oficio 8.202.821 (AC). Acción de tutela interpuesta por JONATHAN ALEXANDER CAICEDO . COLTEJER S.A". Fecha de envío: 22 de octubre de 2021, a las 19:58. Documento adjunto: "INTE

[229]

Expediente T-8.202.821. SINTRACONTEXA. "Respuesta de los trabajadores al oficio OPT-A-2 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 es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse exp sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave. // El temor reverencial, esto es, 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 Alberto Rodas Caro, Omar Ramírez Cuervo, Adriana Patricia Posada Muñoz, Verónica Yannet Álvarez Orozco, Osiel Armando Castro García, José Leonardo López Zuluaga, Jorge Iván Giraldo Guarín, Jonathan Alejandro Montaña Quirós, Rodrigo Antonio Vargas Vargas, Elier Emilio Sepúlveda Gar Diego Alexander Lopera Monsalve, Antonio Rodrigo Hincapié Álvarez, Óscar Orlando Betancourt William de Jesús Rave Buitrago, Luis Alberto Montoya Sierra, Yeison Germán García, Wilson García Serna, José Eugenio Garzón Guarín, Hugo Armando Correa, Roberto de Jesús Moreno Ocampo, Gerardo Albeiro Builes Marín.

[232] Este acápite es reiteración de las Sentencias C-200 de 2019 y T-020 de 2021, M.P Gloria Stella Ortiz Delgado.

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

[234] Ver Sentencias T-572 de 2017, M.P Antonio José Lizarazo Ocampo; T-691 de 2012, M.P Manuel José Cepeda Espinosa; T-691 de 2012, M.P Manuel José Cepeda Espinosa; T-691 de 2012, M.P Manuel José Cepeda Espinosa, 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-338 de 2018, M.P Gloria Stella Ortiz Delgado; T-338 de 2018, M.P Gloria Stella Ortiz Delgado, entre otras.

- [236] Ver sentencias T-305 de 2018, M.P Cristina Pardo Schlesinger; T-340 de 2017, M.P Gloria S
- [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 Faja Humberto Antonio Sierra Porto, citadas en la Sentencia T-041 de 2019, M.P. José Fernando Reyes
- [240] Sentencia T-041 de 2019, M.P. José Fernando Reyes Cuartas. Esta Sentencia, a su vez, cita la Cristina Pardo Schlesinger; T-440 de 2017, M.P. Diana Fajardo Rivera; T-928 de 2014, M.P. Glori 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis.
- [241] OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2007). Discriminación en el trabajo en las / [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms)
- [242] Tomado de DOUGLAS, Leslie L (2002). Accommodating the Employment Disabled. Vol. 11 Published by the ABA (MARCH 2002), pp. 38-39.
- [243] Ver DURÁN, Sergi (2015). El despido basado en la enfermedad del trabajador: una nueva ley enfermedad y discapacidad. Disponible en: [https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/vi](https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/30000)
- [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 Fer
- [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 Vic 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. C
- [255] M.P Gloria Stella Ortiz Delgado.
- [256] "**Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad.** En ningún caso podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea cla incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situ despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cu en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del sal prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Traba



modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".

[257] "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad".

[258] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[259] "**Artículo 1o.** Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13 y 14 de la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas en situación de discapacidad, económicas, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración en la sociedad. En particular, 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 2000, M.P. C. Escobar Henríquez.

[262] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia del 29 de abril de 2005, M.P. C.

[263] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia del 23 de junio de 2000, M.P. C.

[264] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia del 26 de noviembre de 1999, M.P. C. Bueno.

[265] Ibidem.

[266] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. Sentencia del 29 de abril de 2005, M.P. C.

[267] Ver las sentencias SU-562 de 1999, M.P. Alejandro Martínez Caballero y T-048 de 2018, M.P. C.

[268] CADAVID, I. ARENAS, E. (2020) Cartilla del Trabajo 2020. Décima quinta edición. Universidad de la Salle.

[269] VÁZQUEZ, Antonio (1999). Derecho del trabajo y de la seguridad social. Bogotá: Editorial Temis.

[270] M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera.

[271] En concreto, la Sala Quinta de Revisión advirtió que estas obligaciones eran: "Primero, [el deber de protección y asistencia] exige que el empleador demuestre que el hecho que motivó la suspensión es de fuerza mayor o caso fortuito y que dicho evento fue la causa efectiva de la suspensión. En tales términos, las suspensiones deben estar formalmente motivadas en la existencia de un evento de fuerza mayor o caso fortuito que afecte directamente el estado de gestación o lactancia de las trabajadoras. Segundo, la facultad de suspensión no debe ser ejercida de forma abusiva y, en particular, no debe ser utilizada "como un medio para eludir el cumplimiento de las obligaciones de hacer efectiva la desvinculación de la empleada en estado de embarazo". Tercero, el empleador está obligado al cumplimiento de los aportes a la seguridad social de la trabajadora en el periodo de suspensión, lo que incluye el pago de las licencias remuneradas de maternidad "preparto" y "posparto" 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 Nacional".

[273] "Cuando sobrevengan hechos distintos de los previstos en los artículos 212 y 213 que perturben grave e inminente el orden económico, social y ecológico del país, o que constituyan grave calamidad pública, con la firma de todos los ministros, declarar el Estado de Emergencia por períodos hasta de treinta días, los cuales 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 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, transitoria, establecer nuevos tributos o modificar los existentes. En estos últimos casos, las medidas de carácter permisionario 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 se aplicarán las facultades extraordinarias a que se refiere este artículo, y convocará al Congreso, si éste no se hallare reunido, dentro del vencimiento de dicho término.

El Congreso examinará hasta por un lapso de treinta días, prorrogable por acuerdo de las dos cámaras, el decreto que presente el Gobierno sobre las causas que determinaron el Estado de Emergencia y las medidas adoptadas 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 suspender, en lo que se refiere este artículo, en aquellas materias que ordinariamente son de iniciativa del Gobierno. En relación con la 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 que se establezcan.

El Presidente de la República y los ministros serán responsables cuando declaren el Estado de Emergencia por alguna de las circunstancias previstas en el inciso primero, y lo serán también por cualquier abuso o exceso 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 con fuerza de ley.

**PARÁGRAFO.** El Gobierno enviará a la Corte Constitucional al día siguiente de su expedición los decretos con fuerza de ley que usen de las facultades a que se refiere este artículo, para que aquella decida sobre su constitucionalidad. En caso de que, con el deber de enviarlos, la Corte Constitucional aprehenderá de oficio y en forma inmediata su constitucionalidad.

[274] El aislamiento preventivo obligatorio fue establecido mediante los decretos 531, 593, 636, 668 y 688.

[275] Decreto 457 de 2020, art.3°.

[276] Decreto 593 de 2020, art.3°.

[277] Decreto 1076 de 2020, art.3°.

[278] Art.3°°, declarado exequible mediante la Sentencia C-171 de 2020, M.P. José Fernando Reyes Heredia.

(i) la expresión "de carácter privado" que se declaró inexecutable y, (ii) la expresión "[h]asta tanto por el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica" que se declaró exequible en el entendido de que la medida de excepción permanecerá hasta la culminación de la emergencia sanitaria y, si se precisara de un término más allá del que se establezca en las resoluciones administrativas del trabajo (inspectores de trabajo) deberán certificar la permanencia de las circunstancias que justifican la excepción, habilitación o autorización otorgada, para poder seguir utilizando la medida dispuesta o suspendida. En consecuencia, la República ejerza sus competencias ordinarias en la materia. // Asimismo, mediante el Auto 388 de 2020, la Sala Plena aclaró, respecto de esta disposición, que se deberá entender que el ámbito de aplicación de la medida de excepción no se limita a las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, sino que administran cesantías, independientemente de su naturaleza jurídica y, por tal razón, la autorización de que trata el artículo 3° en mención también debe ser aplicable a los trabajadores cuyas cesantías administran el Fondo Nacional del Ahorro.

[279] Ibidem, art. 4<sup>o</sup>, declarado exequible mediante la Sentencia C-171 de 2020, M.P. José Fernando de que la expresión "[h]asta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica Ecológica" contenida en cada uno de ellos, implica que las medidas allí establecidas permanecerán emergencia sanitaria y, si se precisara de un término más allá de ese momento, las autoridades administrativas (de trabajo) deberán certificar la permanencia de las circunstancias que dieron origen a la excepción otorgada, para poder seguir utilizando las medidas dispuestas en este decreto o hasta tanto el Congreso 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<sup>o</sup>.

[282] Declarado exequible mediante la Sentencia C-174 de 2020, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. La configuración de estos supuestos no conlleva la responsabilidad para quienes participen en la implementación del programa" contenida en el párrafo 1 del artículo 1, cuya exequibilidad se condiciona al entendido de que no constituye una cláusula de inmunidad o de irresponsabilidad para los servidores públicos, sino que alude a la valoración del dolo o culpa grave, presupuesto de la eventual responsabilidad en los casos allí previstos, debe tenerse en cuenta el apremio y urgencia en las que se enmarca la implementación del programa.

[283] Art. 1<sup>o</sup>.

[284] Declarado exequible mediante la Sentencia C-324 de 2020, M.P. Antonio José Lizarazo Ocaña. La Plena declaró exequible el párrafo 1<sup>o</sup> del artículo 5<sup>o</sup> en el entendido de que la opción de diferir el pago de los impuestos dominicales y festivos, sólo es aplicable a los empleadores que demuestren una disminución del veintepor ciento de sus ingresos. Asimismo, declaró exequible la expresión "La configuración de estos supuestos no conlleva la responsabilidad para quienes participen en la implementación de este Programa.", contenida en los artículos 10, párrafo 3, y artículo 11, párrafo 1, del Decreto Legislativo 1753, que 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 tenga en cuenta las condiciones de apremio y urgencia en las que se enmarca dicha implementación.

[285] Decreto 770 de 2020, art. 4<sup>o</sup>.

[286] Ibidem, art. 5<sup>o</sup>.

[287] Ibidem, art. 6<sup>o</sup>.

[288] Ibidem, arts. 7<sup>o</sup>-9<sup>o</sup>.

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

1. Hayan sido constituidos antes del 1<sup>o</sup> de enero de 2020.
2. Cuenten con una inscripción en el registro mercantil. En todo caso, esta inscripción deberá haberse realizado antes del 31 de diciembre de 2019.
3. Demuestren la necesidad del aporte estatal al que se refiere el artículo 1 del presente Decreto Legislativo, a saber, una disminución del veinte por ciento (20%) o más en sus ingresos.
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 recibir el aporte de apoyo al empleo formal- PAEF.



[303] Expediente T-8.202.821. NOTIFICACIONES COLTEJER S.A. "Fwd: Oficio OPT-A-2646/2021 del oficio y del expediente)". Fecha de envío: 14 de octubre de 2021, a las 15:13. Documento adjunto relevante 20210715 anexo1.pdf"

[304] Estos accionantes son: Javier Enrique Vargas, Rubén Darío Castaño Gil, Julio Castañeda Sos Hernán Tabares, José Raúl Ramírez Zuluaga, Sergio Andrés Morales Quintero, Ramiro de Jesús Ocampo Amaya, Jhaner Antonio Bautista Teherán, David Alberto Román Duque, Carlos Arturo Vélez Vélez Ángel Marín Orrego, Gloria Calle, Germán Darío Álvarez Restrepo, Manuel Osvaldo Ramírez Lora Deiber de Jesús Ríos Morales y Jorge Iván Urrea, Jonathan Alexander Caicedo Arias, Jonathan Antonio Cuartas Correa, Rodrigo Alberto Gómez Montoya, Gustavo Antoni Taborda Ortiz, Nelson Andrés López Osorio Castaño, Carlos Alberto Vásquez Ospina, Juan Carlos Osorno Gómez, Jaime Leonardo Velásquez Quintero Estrada, Yerson Julián Ocampo Grajales, Carlos Alberto Rodas Caro, Pablo Hernán Arenas Zuluaga, Omar Ramírez Cuervo, Luisa Fernanda Duque, Adriana Patricia Posada Muñoz, Raúl Heriberto Bautista Teherán, Omar de Jesús Montoya Montoya, Verónica Yannet Álvarez Vásquez, Gustavo Alonso Nelson Alzate Martínez, Yeison Germán García Ramírez, Luis Carlos Gallego Cardona, Jaime Albino Jaramillo Sánchez, Wilson Gallego Corzo, Fabio León Gallego Ospina, Libardo Rendón Fernández Rodríguez, Carlos Andrés Osorio Cardona, Beatriz Hincapié, Robinson Jaramillo García, Elkin Sáenz Marín Hincapié, José Herney Álvarez Echavarría, Javier Jiménez Colón, Germán Antonio Lopera Lopera Buitrago, Bernardo de Jesús Silva Rincón, Luis Alberto Montoya Sierra, César Augusto Escobar Jaramillo Cardona, José Leonardo López Zuluaga, Leonardo Antonio Mejía Castaño, Jhon Jairo Serna Velásquez Pablo Henao Lotero, Mauricio Hernández Osorio, Gildardo García Sepúlveda, Edwin Arley Gómez Ocampo, Jorge Iván Giraldo Guarín, Sandro Arley Ríos Jaramillo, María Adelaida Giraldo Gómez, Jaime Alberto Prada Zapata, Jonathan Alejandro Montaña Quirós, Esteban Eduardo Marín Henao, Fredy Valencia Jurado, Rodrigo Antonio Vargas Vargas, Jesús Adrián Agudelo Agudelo, Adrián Rodríguez Gómez Serna, José Eugenio Garzón Guarín, Luis Alfredo Montoya Quiroz, Sergio Betancur Arena Carlos Mario Carmona Carmona, Roberto de Jesús Moreno Ocampo, Mauricio Rodríguez Ruiz, Alvaro Toro Urán, Lino de Jesús Vélez Herrera, Juan Camilo Sánchez Ruiz, Robinson Calle Restrepo, Osvaldo Guillermo de Jesús Cárdenas Ospina, Héctor León Jurado Henao, Fabio de Jesús Hurtado Hernández Allen Jades Rua Sánchez, Juan Carlos Cartagena, Elier Emilio Sepúlveda García, Gildardo Alirio Cárdenas Marulanda Henao, Carlos Mario Lopera Monsalve, Diego Alexander Quintero Montoya, Antonio Fernando de Jesús Rendón Álvarez, Óscar Orlando Betancourt, Álvaro Javier Osorio Vera, Raúl Alberto Mejía Gabriel Renán Vásquez, Elkin Darío García Henao y Albeiro Builes Marín.

9 Expediente T-8.202.821. "Tutela". Fecha de envío: 19 de octubre de 2021. Documento adjunto: 'Tutela'

[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 PAQUETES octubre de 2021, a las 16:48. Documento adjunto: "Mauricio Rodríguez", pág.1.

[308]

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

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior  
n.d.  
Última actualización: 16 de mayo de 2024

 logo