

Sentencia T/265/21

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/265/21
Expediente	—
Fecha	2020-08-13
Sala	Sala no
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Para Proteger El Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Perjuicio Irremediable
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Accion De Tutela Para Reclamar Derechos Inciertos Y Discutibles

Resumen del caso (según la propia sentencia)

(...) aquellas controversias que versan sobre derechos laborales inciertos y discutibles son asuntos propios de la jurisdicción laboral... a pesar de los esfuerzos probatorios emprendidos en el curso del trámite de tutela, la

Texto completo

T-265-21 Sentencia T-265/21 ACCION DE TUTELA PARA PROTEGER EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Improcedencia por existir otro medio de defensa judicial (...) aquellas controversias que versan sobre derechos laborales inciertos y discutibles son asuntos propios de la jurisdicción laboral... a pesar de los esfuerzos probatorios emprendidos en el curso del trámite de tutela, la Sala no puede establecer si, en el presente asunto, concurren los presupuestos materiales para conceder o negar el amparo. Esta dificultad puede ser superada en la jurisdicción ordinaria laboral, por medio del decreto, la práctica y la valoración de las pruebas que sean indispensables para resolver el conflicto planteado por la accionante, dados los límites propios del debate probatorio en el trámite de tutela.

PERJUICIO IRREMEDIABLE- Inexistencia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Reiteración de jurisprudencia sobre protección por vía de tutela de manera excepcional ACCION DE TUTELA- Informalidad de la acción de tutela no exonera al actor de probar, aunque sea de manera sumaria, los hechos en los que basa sus pretensiones ACCION DE TUTELA PARA RECLAMAR DERECHOS INCIERTOS Y DISCUTIBLES- Improcedencia (...) cuando existen serias dudas sobre la configuración de los supuestos para proteger un derecho o una dificultad probatoria que no puede ser superada en Sede de Revisión, el juez constitucional debe declarar la improcedencia del amparo.

Referencia: Expediente T-8.146.397. Acción de tutela promovida por Diana Andrea Perlaza Alaví contra Su Temporal S.A.S. y C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S.

Procedencia: Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Cali. Asunto: Procedencia de la tutela para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Magistrada Sustanciadora: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO. Bogotá, D.C., nueve (9) de agosto de dos mil veintiuno (2021). La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por el Magistrado José Fernando Reyes Cuartas y las Magistradas Cristina Pardo Schlesinger y Gloria Stella Ortiz Delgado, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente SENTENCIA En el trámite de revisión del fallo del 27 de noviembre de 2020, emitido por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Cali, que confirmó la decisión del 22 de octubre de 2020 de primera instancia, dictada por el Juzgado Doce Civil Municipal de la misma ciudad, que negó la acción de tutela formulada por Diana Andrea Perlaza Alaví.

El asunto llegó a la Corte Constitucional en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 31 y 32 del Decreto 2591 de 1991, por remisión que efectuó la mencionada autoridad judicial .

El 30 de abril de 2021, la Sala de Selección de Tutelas Número Cuatro de esta Corporación escogió el caso para su revisión. I. ANTECEDENTES El 9 de octubre de 2020, Diana Andrea Perlaza Alaví presentó acción de tutela en contra de Su Temporal S.A.S. y C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S. La peticionaria solicitó al juez constitucional proteger sus derechos a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, a la salud y a la seguridad social y, en consecuencia, ordenar su reintegro laboral, la cancelación de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social desde su desvinculación y sin solución de continuidad, y el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario. Además, que las demandadas se abstengan de terminar el contrato laboral, salvo que se cumplan las causales previstas para ello y se cuente con autorización del Ministerio de Trabajo.

A. Hechos y pretensiones [1] 1. La señora Diana Andrea Perlaza Alaví tiene 38 años [2] . Trabajó como operaria en la empresa C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S. Esa sociedad está dedicada a la producción y comercialización de fajas. Manifestó que firmó dos contratos de trabajo por obra o labor con la agencia de empleo Su Temporal S.A.S. para prestar sus servicios personales a la empresa usuaria; como trabajadora en misión [3] . Indicó que, durante la vinculación, fue diagnosticada con “Epicondilitis Media Izq., Epicondilitis Lateral Izq. y Síndrome del Manguito Rotador” [4] .

2. Afirmó que, en enero de 2020, presentó “(...) dolor, inflamación, adormecimiento, fuertes calambres y movilidad reducida en el hombro izquierdo irradiando el antebrazo, brazo y mano” [5] .

Luego de un mes con dicha sintomatología, consultó un médico general [6] que le prescribió analgésicos y terapia física. El 18 de marzo de 2020, debido a que persistieron las dolencias, consultó, nuevamente, con el médico general adscrito a su EPS. Ese profesional de la salud le ordenó sesiones de terapia física [7] .

3. Aseguró que el 19 junio de 2020, terminó las cinco sesiones de rehabilitación física ordenadas por el médico tratante. Y de acuerdo con el concepto de la fisioterapeuta, su posible diagnóstico era de “manguito rotador izquierdo + limitación funcional con poca evolución” [8] . Sus síntomas -dolor, tensión muscular y movilidad articular limitada- empeoraban con la actividad laboral de manejo de máquina plana [9] . El 25 de junio de 2020, tuvo consulta con el médico general porque el dolor persistía y se agudizaba al realizar las actividades laborales [10] .

4. Señaló que el 1º de julio de 2020, se le practicó ecografía articular de hombro izquierdo. El radiólogo halló “Tendinosis del Tendón del Músculo Supraespinoso” [11] .

Posteriormente, el 14 de agosto de 2020, en consulta de control con especialista en medicina física y rehabilitación se confirmó el diagnóstico de “Epicondilitis Media, Epicondilitis Lateral y Síndrome del Manguito Rotador” [12] .

5. Ese mismo día, la actora afirmó que entregó a la empresa C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S. copia de su historia clínica, en la que se evidencia el diagnóstico referido. Luego, al término de la jornada de trabajo, la agencia de empleo Su Temporal S.A.S. le informó telefónicamente la finalización de la relación laboral, por cuanto concluyó la obra o labor para la que fue contratada [13] .

6. La señora Perlaza Alaví formuló acción de tutela contra la agencia de empleo Su Temporal S.A.S. y la empresa C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S. Invocó la protección de los derechos a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, a la salud y a la seguridad social.

En consecuencia, solicitó al juez de tutela ordenar a la agencia de empleo y por responsabilidad solidaria a la empresa demandada, lo siguiente: (i) reintegrarla a un cargo equivalente o superior al que desempeñaba mediante contrato laboral a término fijo o indefinido, en el que se atienda a las condiciones actuales de salud y se cumplan las restricciones laborales que indique el médico tratante; (ii) pagar los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social que le correspondan a la fecha en que se resuelva la presente acción, y la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y, (iii) abstenerse de dar por terminado el contrato laboral, salvo que se cumplan las causales previstas para ello y se cuente con autorización del Ministerio de Trabajo [14] .

Sostuvo que, durante el proceso médico descrito, remitió de manera oportuna las incapacidades y recomendaciones médicas a la empresa usuaria. Por lo tanto, considera que las empleadoras conocían de sus padecimientos [15] .

Reprochó que las accionadas terminaran el vínculo pese a su delicado estado de salud y, sin considerar su condición de madre cabeza de hogar a cargo de cuatro hijos con edades de 20, 19 y 8 años, y 14 meses. Además, refirió que no tuvieron en cuenta que la obra o labor contratada no se delimitó en cuanto a las funciones específicas y el tiempo de duración [16] .

Trámite de la acción de tutela 7. El 9 de octubre de 2020, el Juzgado Doce Civil Municipal de Cali admitió la tutela y ofició a las accionadas Su Temporal S.A.S. y C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S. para que ejercieran sus derechos de defensa y contradicción. También, vinculó al Ministerio de Trabajo para que informara sobre los hechos expuestos por la accionante.

Intervención de Su Temporal S.A.S. 8. La sociedad se opuso a las pretensiones de la demanda porque en el caso no se cumplen los parámetros y requisitos jurisprudenciales para que opere la estabilidad laboral reforzada.

Solicitó declarar la improcedencia de la acción [17] . Aclaró que la peticionaria suscribió dos contratos de obra o labor con la agencia para atender los incrementos de producción de la empresa C.I.

Manufacturas Model Internacional S.A.S. En cumplimiento del vínculo, desempeñó el cargo de operaria de máquina como trabajadora en misión. El primer contrato estuvo vigente entre el 27 de junio de 2018 y el 1º de febrero de 2020. Lo anterior, en razón a que la accionante notificó su estado de embarazo. Bajo esa circunstancia, la agencia dio continuidad al contrato hasta la terminación de la licencia de maternidad [18] .

El segundo vínculo tuvo vigencia entre el 10 de febrero y el 14 de agosto de 2020 [19] . Resaltó que la terminación no ocurrió por la condición médica de la accionante sino por una causa objetiva basada en la finalización de la obra o labor para la cual fue contratada. Lo anterior, de conformidad con el artículo 45 [20] y el literal d) del artículo 61 [21] del Código Sustantivo del Trabajo -CST-. En particular, por la disminución de producción en el área de trabajo de la operaria en misión [22] .

Afirmó que, durante la vigencia del primer contrato, la accionante informó de 18 incapacidades, dentro de las cuales 5 correspondieron a su estado de gestación. La última registrada, estuvo referida a la licencia de maternidad, otorgada entre el 2 de agosto y el 5 de diciembre de 2019 [23] .

Pero no puso en conocimiento de la agencia las molestias ni notificó los exámenes ni las patologías que sustentan la presente acción. Igualmente, tampoco probó sus afirmaciones [24] .

Manifestó que, cuando la accionante suscribió los contratos con la agencia de empleo, aquella declaró conocer la naturaleza temporal y los efectos jurídicos de la modalidad contractual pactada [25] . Fue afiliada al Sistema General de Seguridad Social así: EPS: COMFENALCO VALLE, AFP: PORVENIR, ARL: SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A., CCF: COMFENALCO VALLE. Indicó que le pagó de forma completa y oportuna cada una de las acreencias laborales a las que tuvo derecho durante la vigencia del contrato [26] .

Recordó que la empresa usuaria C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S., como beneficiaria del servicio, era la que ejercía la potestad de dirigir y orientar la ejecución del trabajo en cuanto a modo, tiempo o cantidad [27] . Finalmente, insistió en que la condición de madre cabeza de familia de la accionante no puede conllevar la obligación de mantener la relación laboral durante toda la vida de sus hijos [28] .

Intervención de C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S. [29] 9. La empresa solicitó declarar improcedente la acción por el incumplimiento del requisito de subsidiariedad. Destacó que, en su calidad de empresa usuaria, no era la garante de los derechos fundamentales invocados en el presente amparo. Igualmente, señaló que no fue notificada de la condición de salud referida por la accionante. En tal sentido, durante la vigencia de la relación de trabajo, la peticionaria solo presentó una incapacidad sin consecuencias en materia laboral. Además, en el momento de la terminación del contrato, la tutelante desempeñaba normalmente sus funciones y no presentó recomendaciones médicas vigentes relacionadas con su estado de salud. Por último, manifestó que no probó la ocurrencia de un perjuicio irremediable ni la afectación del mínimo vital que alega.

Intervención del Ministerio del Trabajo [30] 10. Sostuvo que en su base de datos no se registran solicitudes de autorización para terminar el vínculo laboral suscrito con la accionante. Igualmente, solicitó ser desvinculado por cuanto no está dentro de sus funciones reconocer derechos de carácter individual y económico como los que pretende la demandante.

Sentencia de primera instancia 11. El 22 de octubre de 2020, el Juzgado Doce Civil Municipal de Cali NEGÓ el amparo invocado y ordenó la desvinculación del Ministerio de Trabajo. Consideró que la tutela no satisfizo el requisito de subsidiariedad puesto que, dada la naturaleza económica de las pretensiones, la jurisdicción ordinaria es el escenario idóneo para reclamarlas.

Además, advirtió que la accionante no probó la ocurrencia de un perjuicio irremediable con ocasión del despido para que la tutela procediera como mecanismo transitorio.

Impugnación 12. La accionante impugnó la decisión de primera instancia. En su criterio, el juzgado desconoció la línea jurisprudencial sobre la procedencia excepcional de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral en casos en los que el trabajador se encuentre en estado de debilidad manifiesta. Igualmente, omitió valorar que las empresas accionadas utilizaron el contrato de obra o labor para simular la realidad contractual que las unía. Lo anterior, porque el primer vínculo se prorrogó por más tiempo del previsto en la normativa para este tipo de contratos (12 meses) [31] ; y en el segundo, fue incluida una cláusula presuntamente abusiva que le permitía al empleador la terminación del contrato en cualquier momento [32] . Además, no delimitó la labor contratada ni el tiempo de duración de la misma.

Adicionalmente, aseguró que, contrario a lo que señaló la agencia de empleo, la prórroga del primer contrato de obra o labor no ocurrió para garantizar su protección por el embarazo, toda vez que para la fecha de la prórroga (diciembre de 2019) finalizó la licencia de maternidad. Aseguró que fue por sus capacidades de trabajo que volvió a ser contratada entre diciembre de 2019 y febrero de 2020. Insistió en que la terminación del segundo contrato ocurrió porque entregó a

las accionadas su historial médico, en el que era evidente la relación de su diagnóstico con la actividad laboral diaria. Por último, reiteró las pretensiones formuladas en la acción de tutela.

Sentencia de segunda instancia 13. El 27 de noviembre de 2020, el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Cali CONFIRMÓ la decisión de primera instancia. Destacó que, por regla general, la acción de tutela es improcedente para solicitar el reintegro y el pago de prestaciones derivadas del contrato de trabajo. En esa medida, el presente asunto debió plantearse ante la jurisdicción ordinaria. Indicó que, para el momento de terminación del contrato por obra o labor, las patologías de origen general que le fueron diagnosticadas a la accionante no le generaron incapacidades ni recomendaciones adicionales que la hicieran sujeto de especial protección. Tampoco demostró la afectación del mínimo vital ni la configuración de un perjuicio irremediable que habilitara la procedencia transitoria del amparo.

Actuaciones en sede de revisión Decreto de pruebas 14. Mediante Auto del 2 de junio de 2021, notificado por estado No. 216 del día 4 del mismo mes y año, la Magistrada Sustanciadora decretó la práctica de pruebas en el presente asunto. En primer lugar, ordenó al Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Cali remitir la totalidad de las piezas procesales que componen el expediente 76001400301220200045800, a través de la plataforma dispuesta por la Corte Constitucional para ese efecto. Además, ofició a: (i) Diana Andrea Perlaza Alaví ; (ii) la agencia de empleo Su Temporal S.A.S [33] ; (iii) la empresa C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S [34] ; (iv) COMFENALCO EPS; y, (v) SURA ARL .

Entre el 8 y el 10 de junio se recibieron las respuestas de l Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Cali , Diana Andrea Perlaza Alaví , COMFENALCO EPS y SURA ARL .

No obstante, vencido el término otorgado, ni la agencia de empleo Su Temporal S.A.S. ni la empresa C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S.

remitieron la información solicitada [35] . Por esta circunstancia, mediante Auto del 18 de junio de 2021, notificado por estado No. 239 del 22 de junio siguiente, el despacho ponente requirió a las accionadas para que dieran cumplimiento a lo ordenado en el Auto del 2 de junio de 2021 [36] .

Intervención de Diana Andrea Perlaza Alaví 15. Relató que debido a la terminación del contrato tuvo que suspender el tratamiento médico prescrito para su patología. Por tal razón, su estado de salud ha empeorado debido a “un dolor insoportable [que le impide] cumplir con algunas funciones diarias como vestir[s]e o hacer esfuerzos” [37] . Aportó certificado de afiliación al sistema de salud en el régimen subsidiado en calidad de cabeza de familia [38] . Refirió que en este régimen ha recibido manejo intermitente de su patología.

En cuanto a su situación económica y familiar, aseguró que: i) no ha podido volver a vincularse laboralmente; ii) recibe \$160.000 por subsidio del ingreso solidario; iii) vive en un apartamento en arriendo con su pareja y tres hijos de 20 y 9 años y 21 meses; iv) sus hijos mayores no reciben cuota alimentaria de sus padres y ningún tipo de ayuda pública; v) tienen gastos mensuales por valor de \$1´100.00; y, vi) su compañero trabaja en la construcción por lo que devenga \$850.000 mensuales.

En relación con la notificación de su condición de salud a sus empleadores, afirmó que lo hizo “desde el mes de enero de 2020, cuando tuv[o] por primera vez control médico” [39] . Expuso que no fueron atendidas las recomendaciones médicas ordenadas por los especialistas y continuó con las mismas funciones. También, indicó que tuvo incapacidades esporádicas durante la vigencia del segundo contrato que fueron de pleno conocimiento de sus empleadores. Por último, sostuvo que solo le practicaron exámenes ocupacionales de ingreso y que no tuvo ningún tipo de valoración por parte de su ARL.

Intervención de la EPS COMFENALCO VALLE 16. Allegó certificado de afiliación actual de la peticionaria en el régimen subsidiado con dos hijos menores de edad como beneficiarios [40] . De igual manera, remitió el reporte de

afiliaciones y copias de la historia clínica.

Intervención de la ARL SURA 17. Certificó que la accionante tuvo cobertura de afiliación con dicha ARL a través de la empresa Su Temporal S.A.S. Aquella estuvo vigente entre el 27 de junio de 2018 y el 13 de agosto de 2020. Durante ese periodo, no reportó ningún evento relacionado con accidente de trabajo o enfermedad laboral. Por tal razón, no cuenta con ningún registro por siniestros.

Intervención de la agencia de empleo Su Temporal S.A.S 18. Sobre el desconocimiento de la condición de salud de la accionante, reiteró lo señalado en la respuesta a la tutela en sede de instancia. Agregó que, al momento de la desvinculación, a la accionante “se le otorgó la posibilidad de postularse para otros cargos y la misma no realizó solicitud alguna” [41] .

Resaltó que, para esa época, en razón a la emergencia sanitaria declarada por la pandemia del COVID-19, “muchas empresas tuvieron que cerrar, o disminuir en ocasiones su producción” [42] . Igualmente, informó que después del mes de agosto de 2020, contrató más de 17 operarias y otros empleados en misión (en total 39) para la empresa usuaria. Allegó los dos certificados ocupacionales de ingreso practicados a la actora del 26 de junio de 2018 y 4 de febrero de 2020 [43] , respectivamente.

Intervención de la empresa C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S 19. Informó que la empresa solicita trabajadores en misión “de acuerdo con las necesidades de picos de producción, especialmente para atender exportaciones, pues el personal de planta cumple con las necesidades de consumo de la producción nacional” [44] . Manifestó que la accionante se desempeñó como operaria de máquina y elaboración de tiras del sostén de las fajas, en el área de línea médica. Expuso que laboró en forma presencial, cuando era posible dadas las circunstancias de aislamiento ordenadas por el Gobierno Nacional, en las instalaciones de la empresa, de lunes a sábado, en horario de 7:00 am a 3:30 pm.

Aseguró que la razón por la que notificó a Su Temporal S.A.S. la finalización de la obra o labor de la accionante obedeció a que no necesitaba personal en misión “por el tema de la baja de exportaciones especialmente por (..) [la] pandemia; pues (..) la producción nacional se realiza con el personal de planta y además nuestros productos no fueron considerados como de primera necesidad. Para temas de exportaciones, no existe una certeza de cuando, en qué momento, por qué cantidad, de qué país, se realizarán los pedidos a la empresa. Las exportaciones se dan de manera inmediata, sin previo aviso y no existe posibilidad de programar las mismas” [45] . Esta misma solicitud la hizo en relación con otros trabajadores temporales para un total de 19 en el mes de julio, 8 (incluida la accionante) en agosto y 13 en septiembre, todo en 2020.

Manifestó que, después del mes de agosto de 2020, solicitó 39 trabajadores en misión a la agencia de empleo para las áreas de ensamble, pulido, armado-línea látex y calidad. Preciso que en la actualidad no existe el cargo que ocupaba la accionante porque reubicó personal fijo para atender el mercado interno de la línea médica. Sobre el desconocimiento de la condición de salud de la accionante, reiteró lo señalado en la respuesta a la tutela en sede de instancia.

20 . Finalmente, mediante Auto del 7 de julio de 2021 [46] , notificado por estado No. 264 del 9 de julio, la Magistrada Sustanciadora puso a disposición de las partes el acta con la reproducción de la comunicación telefónica que el despacho estableció con la accionante. Lo anterior, con el propósito de insistir en indagar sobre la manera como la accionante dio a conocer su condición de salud a las empleadoras [47] .

Intervención de Diana Andrea Perlaza Alaví 21. Informó que, en vigencia del contrato, siempre comunicó a la empresa usuaria (Ann Chery [48]) sus padecimientos en salud:

“subía a recursos humanos y le comunicaba a (..) [la] jefa de recursos humanos” . Allí entregaba doble copia de la historia clínica, las órdenes médicas y “todo lo que [l]e entregaban en las citas médicas” . Lo anterior, en una copia para la empresa y otra para que la empresa la hiciera llegar a la agencia de empleo (Su Temporal S.A.S.). Aseguró que la misma jefa de recursos humanos era la que solicitaba la entrega de los soportes médicos.

Sostuvo que el 14 de agosto de 2020, fecha en la que se dio la terminación de su contrato, en horas de la mañana, asistió a cita de control y seguimiento por especialista de medicina física y rehabilitación. Al llegar a la empresa, entregó la historia clínica y recomendaciones médicas para valorar su puesto de trabajo a una auxiliar encargada de gestionar documentación de recursos humanos.

Por lo anterior, estuvo convencida que la empresa usuaria entregaba a la agencia de empleo las copias de la historia clínica, las órdenes médicas y demás documentos. Esta actuación la realizó por intermedio de la persona de la agencia que asistía con regularidad a llevar los soportes de pago, comunicar novedades, etc.

También indicó que no estuvo incapacitada por el diagnóstico de manguito rotador y tampoco fue valorada por la ARL, debido a que el diagnóstico se dio luego de varias citas, terapias y una ecografía. Además, fue despedida el mismo día en que la EPS la remitió para valoración del puesto de trabajo.

Asimismo, sostuvo que asistió a citas de fisioterapia en horarios laborales para lo que debió tramitar permisos ante la jefa de recursos humanos. Para el efecto, entregó formatos de permiso diligenciados junto con las órdenes de las terapias, en la recepción de la empresa. Los permisos eran firmados primero por su jefe de área (línea médica) y luego autorizados por la jefa de recursos humanos, ya que esta era la única manera de poder ausentarse de la empresa. En tal sentido, reportó los siguientes permisos concedidos para asistir a fisioterapias en PROFIS S.A.S.:

Fecha Hora 08/06/2020 11:30 a.m. 09/06/2020 8:00 a.m. 11/06/2020 9:00 a.m. 16/06/2020 8:00 a.m. 18/06/2020 8:00 a.m. 19/06/2020 8:00 a.m. Además, explicó que durante toda su vinculación laboral estuvo asignada al área de línea médica. Su labor implicaba manipular la máquina presilladora para elaborar las tiras de las fajas. Expuso que, por un breve tiempo, pasó al área de línea látex en la que realizó trabajos manuales para broches de fajas. Sin embargo, debido al intenso dolor que sentía al desempeñar esa función y según recomendaciones de salud, solicitó cambio y regresó al área de línea médica.

Refirió que también manejó máquina fileteadora. Finalmente, aseguró que hay más operarias en iguales o peores condiciones que ella, quienes aún están vinculadas a la empresa porque tienen contrato laboral directo con esta y han iniciado demandas por causas similares.

Intervención de la agencia de empleo Su Temporal S.A.S. 22. Informó que, en su mayoría, no le constan las manifestaciones realizadas por la accionante. En especial, porque refieren hechos ocurridos en las instalaciones de la empresa usuaria y que están relacionados directamente con sus representantes. Afirmó que, en virtud de la delegación de Su Temporal S.A.S., la actora estuvo bajo la subordinación de la empresa usuaria. Aquella, tenía la facultad de ejercer dicha potestad frente a los trabajadores en misión. Por tal razón, podía exigirle el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo, lugar y/o cantidad de trabajo. En particular, señaló que la trabajadora fue contratada para desempeñar el cargo de operaria de máquina y, dentro de la ejecución de las labores, podía realizar todas aquellas actividades derivadas y/o conexas con el cargo en mención.

Aseguró que no recibió ni de la empresa usuaria ni de la accionante “documentos de historia clínica, ni órdenes médicas” [49] . Y que la actora tampoco allegó con la tutela prueba siquiera sumaria de que así lo haya hecho. Insistió en el hecho de que no conoció de “cada una de las patologías, enfermedades o diagnósticos que presentó la señora Perlaza Alaví” [50] que reposan en su historia clínica ocupacional ya que se trata de información reservada de conformidad con el artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007.

Intervención de la empresa C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S 23. De acuerdo con la empresa usuaria, el procedimiento para tramitar los permisos de trabajadores directos se realiza ante el jefe inmediato de cada área. Aquel es el encargado de remitirlos y tramitarlos ante la dirección de gestión humana. En el caso de trabajadores de servicios personales, el trámite opera a través del empleado de la agencia temporal que, usualmente, visita la compañía dos o tres veces por semana. En esa medida, desconoce las gestiones que haya realizado la accionante ante su empleadora, la agencia temporal, para solicitar y obtener los permisos requeridos para atender el tratamiento médico o las fisioterapias por el diagnóstico que alegó en la tutela. Afirmó que, según la agencia de empleo, la accionante solicitó permisos, pero expresó motivos distintos a la atención de su diagnóstico relacionados con su hijo menor de edad y el aislamiento preventivo por COVID-19.

Reiteró que la señora Perlaza Alaví no entregó directamente documentos relativos a su estado de salud a ningún representante de la empresa, ni a seguridad y salud en el trabajo, ni a la dirección de gestión humana. Tampoco remitió copias para enviarlas a la agencia de empleo. En particular, resaltó que las responsabilidades administrativas y operativas de la directora de gestión humana no le permiten atender en forma directa los constantes permisos que se solicitan. Además, su oficina está ubicada en el segundo piso mientras que la planta de producción queda en el primero [51] . Igualmente, expuso que el 14 de agosto de 2020, día de la finalización del contrato, la accionante tampoco entregó documentos a la dirección de gestión humana “como historia clínica o recomendaciones médicas, órdenes médicas, órdenes de fisioterapias o solicitud de valoración del puesto de trabajo” [52] .

Por tal razón, insistió en que la empresa usuaria solo tuvo conocimiento de la historia clínica de la accionante a través del trámite de tutela. Además, en el escrito no obran constancias de recibido de documentos relativos a su estado de salud por parte de esa compañía.

Por último, explicó que la trabajadora fue enviada por la agencia temporal para prestar sus servicios debido al incremento de producción, especialmente para exportaciones. En ese sentido, prestaba su apoyo mediante el manejo de diferentes máquinas, tanto en línea médica como en línea látex. Enfatizó que durante su desempeño en línea látex no informó ni presentó ante la empresa usuaria ningún tipo de recomendación médica. En tal sentido, una vez disminuyó el incremento de producción en la línea látex retornó a trabajar en la línea médica.

II. CONSIDERACIONES Competencia 1. La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas en la acción de tutela de la referencia. Lo anterior, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 86 y 241 de la Carta, y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Asunto objeto de análisis 2. En esta oportunidad, la Sala estudia la acción de tutela promovida por una trabajadora en misión que padece una patología que, según afirmó, desarrolló en vigencia de la relación laboral y se agudizó por el ejercicio cotidiano de sus funciones. Por esa razón, invocó la protección de los derechos a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, a la salud y a la seguridad social. Consideró que fueron vulnerados por la terminación de su contrato sin autorización del Ministerio del Trabajo.

En esa medida, solicitó el reintegro laboral, la cancelación de los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social desde su desvinculación y sin solución de continuidad. También, el pago de la indemnización prevista en el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En la impugnación, la accionante agregó que las empresas accionadas utilizaron el contrato de obra o labor para simular la realidad contractual que las unía, pues su vinculación superó el término previsto en la legislación para este tipo de contratos (12 meses).

3. Con fundamento en la situación fáctica descrita, como primera medida, la Sala analizará los requisitos de procedencia de la tutela y, de encontrarlos acreditados, realizará el análisis de fondo sobre los presupuestos que dan lugar a la

protección de la garantía de estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

Procedencia de la acción de tutela Legitimación en la causa por activa y por pasiva 4. En cuanto a la legitimación por activa , el artículo 86 de la Constitución establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona, “ (...) por sí misma o por quien actúe en su nombre”, para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En desarrollo de lo anterior, el artículo 10° del Decreto 2591 de 1991 define a los titulares de esta acción. En concreto, consagra que podrá ser interpuesta (i) en forma directa por el interesado; (ii) por intermedio de un representante legal (caso de los menores de edad y las personas jurídicas);

(iii) mediante apoderado judicial (esto es, a través de un abogado titulado con poder judicial); o (iv) por medio de un agente oficioso [53] .

En este caso, Diana Andrea Perlaza Alaví se encuentra legitimada en la causa por activa para interponer la acción de tutela, dado que actúa en nombre propio en defensa de sus derechos fundamentales.

5. En relación con la legitimación por pasiva , el artículo 86 de la Carta establece que la tutela tiene por objeto la protección efectiva e inmediata de los derechos fundamentales. En particular, cuando estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades o por el actuar de los particulares. En este contexto, dicha legitimación exige acreditar dos requisitos. Por una parte, que se trate de uno de los sujetos respecto de los cuales procede el amparo y, por la otra, que la conducta que genera la vulneración o amenaza del derecho se pueda vincular, directa o indirectamente, con su acción u omisión [54] .

La citada disposición [55] y el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 establecen que la tutela contra particulares procede cuando: (i) estos se encargan de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; y, (iii) el solicitante se encuentra en estado de subordinación o indefensión [56] . Según la jurisprudencia constitucional, en estos supuestos, un sujeto asume una posición de autoridad respecto de otro, lo cual “ (...) conduce a la extinción del carácter horizontal de la igualdad que por presunción impera entre los particulares” [57] .

6. Asimismo, la Corte precisó que en el marco de las relaciones de trabajo la subordinación es un elemento distintivo y definitorio del contrato. El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, faculta al empleador para exigirle al trabajador “el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto a modo, tiempo y cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos internos” . Lo anterior, sin afectar el honor, la dignidad y los derechos del trabajador [58] .

7. Para la Sala, está comprobado el requisito de legitimación en la causa por pasiva. En efecto, el debate propuesto se presenta en una relación entre particulares que se concreta en la subordinación entre la accionante y Su Temporal S.A.S.

, en virtud de los contratos de obra o labor que celebraron las partes. La empresa en mención es una persona jurídica privada a la que se le acusa de vulnerar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la peticionaria por terminar la relación laboral, pese a que se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud y sin contar con la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

De otra parte, C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S. es una empresa privada para la que la actora prestaba sus servicios personales en misión. La empresa usuaria ostenta la facultad de subordinación frente a sus trabajadores en misión por delegación de la empresa empleadora y, eventualmente, puede tener obligaciones para con la demandante en aplicación de la figura de la responsabilidad solidaria prevista en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. Luego, las dos empresas accionadas se encuentran legitimadas por pasiva en el presente trámite judicial.

Inmediatez 8. El requisito de inmediatez exige que la tutela se presente en un plazo razonable a partir del momento de la supuesta vulneración o amenaza. De esta manera, se garantiza que el mecanismo de amparo sea un instrumento judicial

de aplicación inmediata y urgente (artículo 86 de la Constitución) [59] .

En el asunto bajo examen, la Sala observa que la actora promovió la acción de tutela en un tiempo razonable. En efecto, entre la presentación del amparo (9 de octubre de 2020) y la terminación del vínculo laboral (14 de agosto de 2020) transcurrieron menos de dos meses. Este periodo resulta proporcionado y acredita el presupuesto de inmediatez.

Subsidiariedad 9. Con el fin de estudiar si la tutela interpuesta por la señora Diana Andrea Perlaza Alaví cumple el presupuesto de subsidiariedad, y dado que en el curso de las instancias y en Sede de Revisión se evidenciaron discrepancias entre las partes acerca de los antecedentes y las condiciones en que se produjo la terminación del vínculo contractual, esta Sala reiterará la jurisprudencia de esta Corporación en relación con: (i) el carácter subsidiario de la acción de tutela y su procedencia excepcional cuando se pretende la protección de la estabilidad laboral reforzada, así como sobre (ii) la necesidad de demostrar los hechos en los que se basan las pretensiones y el carácter célere y sumario del trámite de tutela. Con base en esto, (iii) examinará el requisito de subsidiariedad en el caso concreto.

El carácter subsidiario de la acción de tutela y su procedencia excepcional cuando se pretende la protección de la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia 10.

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela es un mecanismo judicial subsidiario y residual que procede “ cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial ”. El carácter subsidiario del amparo obedece a que no se diseñó para suplir los procesos ordinarios a los que deben acudir los ciudadanos para dar solución a sus controversias. Bajo ese entendido, “procede de manera excepcional para el amparo de los derechos fundamentales vulnerados, por cuanto se parte del supuesto de que en un Estado Social de Derecho existen mecanismos judiciales ordinarios para asegurar su protección” [60] .

En similar sentido, el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 establece como una de las causales de improcedencia de la acción de tutela el que “ existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”.

La aptitud del medio de defensa debe analizarse en cada caso. Particularmente, en atención a las circunstancias del peticionario, el derecho fundamental invocado y las características procesales del mecanismo en cuestión [61] .

Esta Corporación ha sostenido que el amparo resulta procedente de manera definitiva (i) cuando no exista otro medio de defensa judicial -ordinario o extraordinario- que permita resolver el conflicto relativo a la afectación de un derecho fundamental; o (ii) cuando los medios de defensa judicial existentes no son idóneos ni eficaces, porque no permiten resolver el conflicto en su dimensión constitucional, no ofrecen una solución integral respecto del derecho comprometido o el tiempo que tarde la decisión no otorga una respuesta oportuna para la protección de los derechos fundamentales [62] .

Asimismo, ha avalado la procedencia de la tutela de manera transitoria (iii) cuando los mecanismos ordinarios no posibilitan conjurar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. En este caso “ el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado” [63] .

La caracterización del perjuicio como irremediable exige acreditar los siguientes requisitos: “ (i) una afectación inminente del derecho -elemento temporal respecto al daño-; (ii) la urgencia de las medidas para remediar o prevenir la afectación; (iii) la gravedad del perjuicio -grado o impacto de la afectación del derecho-; y (iv) el carácter impostergradable de los remedios para la efectiva protección de los derechos en riesgo” [64] .

11. En lo que respecta a las controversias derivadas de la relación laboral, la Corte ha indicado que la jurisdicción ordinaria cuenta con acciones y recursos idóneos y eficaces que pueden ser activados por el trabajador para reclamar la

protección de sus derechos [65] . Lo anterior implica que, en principio, el mecanismo principal e idóneo para cuestionar la decisión de despido o terminación de la relación de trabajo por parte de los empleadores, así como para exigir el reintegro laboral y los emolumentos dejados de percibir, es el proceso ordinario laboral. En efecto, según el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la citada jurisdicción conocer de los conflictos jurídicos “ (...) que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo” [66] y a los jueces laborales tramitar este tipo de pretensiones. Además, esos funcionarios judiciales deben asumir “la dirección del proceso adoptando las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y rapidez en su trámite” [67] .

12. No obstante, la jurisprudencia constitucional ha admitido que, en circunstancias excepcionales, el amparo proceda para obtener la protección de la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud. En especial, cuando la persona afectada se halle en situación de debilidad manifiesta [68] . Así, ha esbozado los siguientes criterios que, si bien no son taxativos, ayudan al juez constitucional a verificar si la persona se encuentra en estado de debilidad manifiesta:

“(i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) la circunstancia de no percibir ingreso alguno que permita su subsistencia, la de su familia e impida las cotizaciones al régimen de seguridad social, y (iv) la condición médica sufrida por el actor ” [69] .

13. En algunas oportunidades, este Tribunal ha declarado la improcedencia del amparo por falta del cumplimiento de requisito de subsidiariedad debido a que no se logra acreditar el estado de debilidad manifiesta por motivos de salud de la parte accionante. Por ejemplo, en la Sentencia T-347 de 2016 [70] , la Corte examinó el caso de un empleado de un juzgado de descongestión en Cali que sufrió un accidente laboral que afectó su hombro izquierdo y a quien, posteriormente, no le fue renovado su contrato laboral, a diferencia de sus demás compañeros. La Sala recopiló información en sede de revisión que le permitió establecer que el peticionario se encontraba vinculado como oficial mayor en otro juzgado de la ciudad, es decir, estaba empleado y recibía el ingreso correspondiente al salario. Por tal razón, declaró improcedente la tutela, dado que no se verificó que el accionante se encontrara en una situación de debilidad manifiesta que ameritara su procedencia excepcional.

Recientemente, en la Sentencia T-501 de 2020 [71] , este Tribunal revisó el caso de una trabajadora que se desempeñó como guardia de seguridad y, durante el curso de la relación laboral, fue diagnosticada con cáncer de piel. Su contrato a término fijo fue renovado pese a que había sido prorrogado en tres ocasiones. La Sala declaró improcedente el amparo al evidenciar que la accionante: i) contaba con un mecanismo judicial ordinario para controvertir las razones de la terminación del contrato; ii) no se hallaba en circunstancias de debilidad manifiesta; y, iii) no logró acreditar un perjuicio irremediable que hicieran procedente la tutela como mecanismo excepcional de protección. En concreto, estableció que la condición de salud que le fue diagnosticada estaba controlada y no representaba limitación o dificultad alguna para realizar sus labores cotidianas o para trabajar, incluso al momento de la finalización de la relación laboral.

Adicionalmente, si bien no tenía empleo, su esposo recibía ingresos con los que podía aportar a la subsistencia del núcleo familiar y, estaba afiliada al sistema de salud por lo que recibía atención médica.

La necesidad de demostrar los hechos en los que se basan las pretensiones y el carácter célere y sumario del trámite de tutela. Reiteración de jurisprudencia 14.

Según el artículo 14 del Decreto 2591 de 1991, la tutela es un mecanismo informal que solo debe contener los siguientes requisitos: (i) la acción o la omisión que la motiva, (ii) el derecho que se considera violado o amenazado, (iii) el nombre de quien es autor de la amenaza o agravio y, (iv) la descripción de las demás circunstancias relevantes para decidirla. La jurisprudencia constitucional ha establecido que la informalidad de la acción de tutela y el hecho de que el actor no tenga

que probar que es titular de los derechos fundamentales reconocidos por la Carta, no exoneran al accionante de demostrar los hechos en los que basa sus pretensiones [72] .

En similar sentido, esta Corporación ha reiterado que el amparo es procedente cuando existe el hecho cierto, indiscutible y probado de la violación o amenaza del derecho fundamental alegado por quien la ejerce. Por consiguiente, la decisión judicial “no puede ser adoptada con base en el presentimiento, la imaginación o el deseo, sino que ha de obedecer a su certidumbre sobre si en efecto ha sido violado o está amenazado un derecho fundamental, si acontece lo contrario, o si en el caso particular es improcedente la tutela ” [73] .

Cabe recordar que el régimen probatorio de la acción de tutela se rige por los artículos 18, 20, 21 y 22 del Decreto 2591 de 1991 [74] . Aquellos confieren al juez constitucional facultades oficiosas para constatar la veracidad de las afirmaciones realizadas por las partes. Lo anterior, con la finalidad de establecer la verdad y proteger los derechos fundamentales de las personas. En ese orden de ideas, cuando el juez de amparo tiene dudas acerca de los hechos del caso concreto le corresponde pedir las pruebas que considere necesarias, de modo que sus decisiones se basen en hechos plenamente demostrados y consulten la realidad procesal para que sean acertadas y justas [75] . En consecuencia, en materia de tutela, se aplica de manera flexible la regla según la cual corresponde al accionante probar todos los hechos en que fundamenta su solicitud, pues el juez debe hacer uso de sus poderes oficiosos para conocer la realidad de la situación litigiosa. De esta manera, “(...) no sólo está facultado para pedir informes a los accionados respecto de los hechos narrados en el escrito de tutela, sino que está obligado a decretar pruebas cuando persisten las dudas respecto de los hechos del caso estudiado” [76] .

15. Así las cosas, la procedencia formal de la acción de tutela, en lo que tiene que ver con el requisito de subsidiariedad, descansa, por un lado, en la existencia del medio judicial ordinario y su idoneidad y, por otro lado, en la necesidad de contar con evidencia suficiente sobre la afectación de los derechos fundamentales invocados. Como lo ha explicado la jurisprudencia constitucional, la tutela no puede convertirse en sucedáneo del debate probatorio que debe surtir en la jurisdicción ordinaria y ante la falta de certeza sobre la procedencia de la prestación, o en este caso, el reintegro.

16. Esta regla fue reiterada recientemente por la Corte en la Sentencia T-299 de 2020 [77] . Esa providencia consideró que la acción de tutela era improcedente para el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez. Lo anterior, debido a que ese asunto, en el caso concreto, estaba supeditado a un amplio debate probatorio cuya intensidad trasciende la intervención del juez constitucional. Para sustentar esta conclusión, la Corte expuso las siguientes reglas basadas en fallos constitutivos de precedente y que fueron reiteradas en dicha decisión:

“Ahora bien, esta Corporación ha indicado que, en ciertos eventos, aunque se cumplan aparentemente las reglas de aplicación del principio de subsidiariedad, es necesario verificar si la acción de tutela es el escenario en el que se puede establecer la certeza probatoria de los hechos que circunscriben el asunto. Esto, pues, se ha dicho, hay ocasiones en las que el debate jurídico acarrea un despliegue probatorio, cuya complejidad trasciende el carácter célere y sumario del mecanismo constitucional. Por ello, se ha insistido en la necesidad de que, en sede de tutela, se cuente con por lo menos un mínimo de certeza sobre la titularidad del derecho reclamado. Ello ha ocurrido, de manera preponderante, cuando lo que se discute es el acceso a una prestación pensional. En este contexto, se ha señalado que “[e]l juez constitucional debe poder inferir del acervo probatorio aportado la eventual titularidad del derecho reclamado y por consiguiente, lograr tener certeza sobre el cumplimiento por parte del accionante de los requisitos establecidos en la norma para acceder a una pensión, de lo contrario las pretensiones serán desatendidas, por cuanto el juez de tutela no puede suplir esos vacíos del actor, lo que da lugar a que las pretensiones sean dirimidas por el juez natural”.

17. A su turno, esta misma regla de decisión fue expresada en la Sentencia T-251 de 2018 [78] , que resolvió un caso de estabilidad laboral reforzada. En esa oportunidad, de manera similar al presente asunto, la Corte estudió la situación del

despido de un trabajador quien manifestaba que la terminación de la relación laboral había tenido origen en las dolencias físicas que padecía. Aquellas, al parecer, se originaron por el levantamiento de cargas vinculadas a su labor como ayudante en un establecimiento de comercio de productos agrícolas. A partir de la reiteración de casos similares, esta Corporación expresó la siguiente regla jurisprudencial:

“En suma, es improcedente la acción de tutela para juzgar asuntos relacionados con la garantía alegada por el accionante en esta oportunidad, cuando a pesar de las pruebas aportadas o de los esfuerzos probatorios realizados en el curso del proceso de tutela no se acredita que el solicitante es -sin lugar a dudas- un sujeto de especial protección constitucional o no se demuestran las condiciones para negar o conceder la protección del derecho fundamental alegado. Adicionalmente, la regla de improcedencia referida, estima la Sala, es aplicable cuando no puede acudirse a la presunción de veracidad prevista en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, debido a la existencia de una contienda probatoria intensa y no al desinterés del accionado respecto de las solicitudes de información formuladas por el juez de tutela. Así, al existir un proceso judicial idóneo y eficaz para resolver la controversia y en el que se puede desarrollar un debate probatorio amplio y con plena vigencia del principio de inmediación, deben preservarse las competencias de los jueces ordinarios de manera que se evite sacrificar la justicia material.” A pesar de las pruebas decretadas en el trámite de la tutela y en sede de revisión, no fue posible identificar los soportes probatorios mínimos e indispensables que acreditaran la situación alegada por el actor. En particular, no existían elementos de juicio que superaran la contradicción entre las versiones de la empleadora y el trabajador. En tal sentido, mientras la primera sostenía que había cumplido con sus obligaciones laborales y el retiro obedeció a la renuncia del empleado, el segundo insistía en que el despido había sido sin justa causa y debido a sus quebrantos de salud. Por ende, la Corte concluyó la improcedencia de la acción de tutela y, en consecuencia, el diferimiento del asunto al procedimiento ordinario. Precisó que, en ese escenario, la comprobación fáctica puede llevarse a cabo bajo la plena vigencia del principio de inmediación.

18. En similar sentido, la Sentencia T-040 de 2018 [79] estudió la tutela interpuesta por un asistente contable en contra de una cooperativa de trabajo a la que estuvo vinculado. El actor reclamaba el pago de salarios, prestaciones sociales, indemnización e intereses y aportes parafiscales, presuntamente adeudados. La Corte concluyó que el amparo era improcedente porque se fundaba en la reclamación de derechos laborales inciertos y discutibles y, en esa medida, para definir el asunto se requería un amplio y detallado análisis probatorio, que es propio de la jurisdicción ordinaria laboral. Textualmente, esta Corporación señaló que:

“Mientras las controversias que versan sobre derechos laborales ciertos e indiscutibles tienen una gran relevancia constitucional, ya que éstos constituyen un límite infranqueable dentro de la protección que la Carta otorga a las relaciones laborales, aquellas relacionadas con derechos inciertos y discutibles son asuntos propios de la jurisdicción laboral. En esa medida, la acción de tutela no procede para el reconocimiento y pago de acreencias laborales inciertas y discutibles, pues existen mecanismos judiciales ordinarios con los que se pueden debatir los asuntos derivados del cumplimiento de obligaciones laborales por parte del empleador”.

19. Asimismo, en la Sentencia T-550 de 2017 [80] la Corte estudió otro caso en el que la accionante pidió la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada. En esa ocasión, la demandante sostuvo que la relación jurídica con la empresa accionada no se desarrolló en los términos del contrato de agencia comercial ni de prestación de servicios, sino que se ejecutó bajo las condiciones que caracterizan un verdadero contrato de trabajo. En contrario, la empresa accionada adujo que se trató de un contrato de agencia comercial que no exigía horario laboral y no retribuía los servicios prestados en salario fijo sino mediante el pago de honorarios. De ahí que no estaba obligada a pagar los aportes a pensión y salud porque esto era obligación de la accionante en su condición de independiente.

Este Tribunal declaró la improcedencia del amparo porque a partir de los elementos probatorios allegados al proceso no se demostró que los mecanismos ordinarios de defensa judicial, previstos en la jurisdicción ordinaria laboral, carecieran

de idoneidad y eficacia para proteger los derechos reclamados por la accionante. Específicamente, sostuvo que:

“Con relación a la existencia de un medio ordinario de defensa judicial, la Sala observa que la señora (...) cuenta con un mecanismo idóneo para la solución judicial de sus pretensiones, en tanto tiene la posibilidad de interponer la respectiva demanda laboral ante los jueces de esta materia, en virtud de lo estipulado en el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001. (...) Así, el juez laboral en el marco de estas competencias, previo decreto de práctica de pruebas, puede determinar, como se requiere en este caso, si en la relación jurídica que existió entre trabajador y empleador se encontraban presentes los elementos que estructuran el contrato de trabajo (contrato realidad), pese a que fueron suscritos contratos de otros tipos (contrato de agencia comercial (ver supra, numeral 3) y contrato de prestación de servicios (ver supra, numeral 14.(x))”.

20. En síntesis, la jurisprudencia constitucional ha establecido que, cuando existen serias dudas sobre la configuración de los supuestos para proteger un derecho o una dificultad probatoria que no puede ser superada en Sede de Revisión, el juez constitucional debe declarar la improcedencia del amparo. Esto porque, a pesar de las pruebas aportadas y los esfuerzos probatorios realizados durante el trámite de tutela, no se demuestran las condiciones para negar o conceder la protección del derecho fundamental invocado, lo que conlleva el diferimiento del asunto al procedimiento ordinario, dado el carácter célere y sumario del mecanismo constitucional.

Examen del requisito de subsidiariedad en el caso concreto 21. En este asunto, la Sala considera que el recurso de amparo es improcedente porque evidenció que la accionante cuenta con un mecanismo judicial ordinario, idóneo y eficaz, para controvertir las razones de la terminación del contrato de trabajo. Esto debido a la existencia de versiones contradictorias de las partes con respecto a los hechos que circunscriben el asunto y la complejidad probatoria requerida para dilucidar el conflicto, lo que trasciende el carácter célere y sumario del mecanismo constitucional y conlleva a que deba ser resuelto a través de las instancias y mecanismos propios del proceso ordinario laboral.

De acuerdo con los elementos probatorios aportados por las partes, la señora Diana Andrea Perlaza Alaví estuvo vinculada a la agencia de empleo Su Temporal S.A.S., mediante dos contratos de obra o labor para atender incrementos de producción de la empresa C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S. En esa empresa desempeñó el cargo de operaria de máquina como trabajadora en misión. El primer contrato inició el 27 de junio de 2018 y se prolongó hasta el 1° de febrero de 2020 [81].

El segundo contrato tuvo vigencia entre el 10 de febrero y el 14 de agosto de 2020 [82]. La actora aseguró que las empresas accionadas terminaron el vínculo laboral debido a la afectación de salud que la aquejaba, de la cual dice haber informado de manera verbal y a través de la entrega de copias de la historia clínica y recomendaciones médicas; además, sin considerar su condición de madre cabeza de hogar. Igualmente, manifestó que las demandadas utilizaron el contrato de obra o labor para simular la realidad contractual que las unía. Expresó que el primer contrato se prorrogó por más de los 12 meses autorizados por la legislación para esta modalidad contractual. Y que el segundo contrato incluyó una cláusula, presuntamente abusiva, que le permitía al empleador la terminación del contrato en cualquier momento. Además, no delimitó la labor contratada ni el tiempo de duración de la misma [83].

La agencia de empleo y la empresa usuaria, por su parte, resaltaron que la terminación del contrato ocurrió por una causa objetiva basada en la finalización de la obra o labor para la cual fue contratada, dada la disminución de producción en el área de trabajo de la operaria en misión [84].

Asimismo, indicaron que desconocían la condición médica de la accionante y que no fueron informadas ni recibieron copias de la historia clínica ni recomendaciones médicas de su parte. Su Temporal S.A.S. señaló que la razón por la que el primer contrato por obra o labor tuvo una vigencia tan amplia fue porque la accionante notificó su estado de embarazo y, luego, gozó del beneficio de la licencia de maternidad.

22. Así las cosas, la controversia se refiere a cuestiones centrales para examinar la posibilidad o no de acceder a las pretensiones de reintegro y pago de acreencias laborales formuladas por la accionante. Y con respecto a estas cuestiones, las partes involucradas se ubican en extremos opuestos, tal como se demuestra a continuación.

Por una parte, la accionante reafirmó que la terminación del contrato obedeció a que puso en conocimiento de sus empleadoras la situación de salud que la aquejaba, a través de comunicaciones verbales y la entrega de documentos de su historia clínica y recomendaciones médicas a la empresa usuaria y de copias con destino a la agencia de empleo, trámite del que carece de soporte alguno.

Mientras que las accionadas, tanto la agencia de empleo como la empresa usuaria, insistieron en no haber sido enteradas ni notificadas de la condición de salud de la trabajadora durante la vinculación laboral. De esta manera, manifestaron que conocieron tal situación en el presente trámite de tutela. Resaltaron que la terminación del contrato se dio en el marco de la naturaleza temporal y los efectos jurídicos de la modalidad pactada, debido a que la empresa usuaria no requería personal en misión por la baja de producción durante la pandemia COVID-19.

Adicionalmente, la demandante manifestó que las demandadas utilizaron el contrato de obra o labor para simular la realidad contractual que las unía, debido a que prorrogó su vigencia por fuera del plazo previsto en la legislación para este tipo de contratos y no delimitó la labor contratada ni el tiempo de duración de esta. La agencia de empleo, en cambio, señaló que la razón por la que prorrogó el primer contrato por obra o labor que suscribieron las partes fue porque la accionante notificó su estado de embarazo y, luego, gozó del beneficio de la licencia de maternidad.

23. En suma, a pesar de los elementos de prueba allegados al proceso y del amplio despliegue probatorio realizado en Sede de Revisión con el propósito de constatar las afirmaciones de la demanda, esta Sala encuentra que carece de los elementos de juicio suficientes que le permitan conferir credibilidad definitiva a lo afirmado por cada una de las partes. Esto por cuanto existe una dificultad probatoria insuperable para poder tener una mínima certeza respecto de la vulneración de los derechos fundamentales invocados, derivada del carácter célere y sumario del trámite de tutela.

24. Debe recordarse que, para la Corte, aquellas controversias que versan sobre derechos laborales inciertos y discutibles son asuntos propios de la jurisdicción laboral, en la que el proceso ordinario es el escenario indicado para debatir los asuntos derivados del incumplimiento de obligaciones legales por parte del empleador [85] .

Además, prima facie y de manera abstracta, este es un mecanismo eficaz , pues la legislación laboral contiene un procedimiento expedito para su resolución, en el marco del cual es posible solicitar medidas cautelares en los términos del artículo 590 del Código General del Proceso -CGP- que permite exigir “cualquiera otra medida que el juez encuentre razonable para la protección del derecho objeto del litigio, impedir su infracción o evitar las consecuencias derivadas de la misma, prevenir daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión” .

En ese sentido, la tutelante está habilitada para acudir a la jurisdicción laboral para que, en el trámite de un proceso ordinario, pueda hacer valer todos los elementos probatorios que tenga a su alcance, con el fin de demostrar los hechos y lograr la prosperidad de las pretensiones de reintegro y pago de los emolumentos solicitados en la presente acción. Asimismo, la Sala encuentra que mediante esa misma vía podrá discutir otros aspectos puestos de presente en este proceso, en especial, la presunta extensión indebida del contrato de obra o labor y la necesidad de declarar la existencia de un contrato de trabajo diferente entre las partes.

25. En conclusión, se considera que persisten versiones contradictorias respecto de los hechos en los que se basan los derechos cuya protección se invoca , y a pesar de los esfuerzos probatorios emprendidos en el curso del trámite de tutela, la Sala no puede establecer si, en el presente asunto, concurren los presupuestos materiales para conceder o negar el amparo. Esta dificultad puede ser superada en la jurisdicción ordinaria laboral, por medio del decreto, la práctica y la

valoración de las pruebas que sean indispensables para resolver el conflicto planteado por la accionante, dados los límites propios del debate probatorio en el trámite de tutela.

26. Adicionalmente, la Sala advierte que tampoco es posible dar aplicación a la presunción de veracidad con respecto a los hechos expuestos en la tutela, de conformidad con el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991 [86] .

Esto porque las empresas accionadas rindieron de manera oportuna los informes requeridos en las solicitudes de información formuladas por el juez de tutela, tanto en sede de instancia como de revisión, confrontando los hechos y las pretensiones incluidas en la tutela.

27. Cabe aclarar que las anteriores conclusiones no implican que esta sentencia constituya un pronunciamiento sobre la legalidad de la desvinculación laboral de la accionante y la existencia o no de una justa causa para la terminación de su contrato. En otras palabras, este fallo en nada afecta o determina el pronunciamiento que pueda adoptar el juez ordinario laboral ante el eventual proceso que interponga la accionante.

28. Por otra parte, la Sala no encuentra pruebas suficientes que la lleven a concluir que la accionante esté ante la inminencia de sufrir un perjuicio irremediable. En concreto, no existen pruebas de que esté en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud.

La Corte pudo establecer que la accionante tiene 38 años de edad, su estado de salud no es crítico y ha recibido atención médica continua. En efecto, aunque presenta un diagnóstico de “Epicondilitis Media Izq., Epicondilitis Lateral Izq. y Síndrome del Manguito Rotador”, durante la vigencia de la relación laboral con las demandadas su condición de salud estaba controlada, asistió a citas de control y terapias de recuperación , y no estuvo incapacitada por esa circunstancia . Además, ha recibido tratamiento para su patología a través del régimen subsidiado de salud [87] .

Ahora bien, a pesar de que la tutelante adujo que no tiene empleo, está en una edad productiva y tiene capacidad para trabajar pues, hasta la fecha, no se ha calificado alguna disminución de la capacidad laboral. Además, su compañero recibe ingresos y de ese modo aporta al sostenimiento económico del núcleo familiar.

29. En consecuencia, la Sala advierte que la accionante no está ante la inminencia de sufrir un perjuicio irremediable que permita la procedencia excepcional de la tutela. Lo anterior, por cuanto no se verificó: (i) la afectación inminente de los derechos fundamentales invocados por la peticionaria, puesto que su compañero cuenta con ingresos para su subsistencia y, a su vez, ella está afiliada al sistema de salud y recibe atención médica;

(ii) la urgencia de las medidas para remediar o prevenir la afectación, debido a que el grupo familiar de la actora cuenta con ingresos para asegurar su mínimo vital; (iii) la gravedad del perjuicio , pues tanto la solicitante como su hijo mayor de edad tienen capacidad de trabajo, y la atención en salud de ella y de sus hijos no se ha interrumpido, pues la afiliación al sistema de salud está vigente a través del régimen subsidiado;

y (iv) el carácter impostergable de las medidas para la protección efectiva de los derechos en riesgo, en el sentido de que la situación personal y familiar de la tutelante no justifica la intervención inmediata del juez constitucional.

30. Finalmente, debe señalarse que el juez de primera instancia, aunque presentó las razones por las cuales la acción de tutela debió declararse improcedente, dispuso en la parte resolutive negar las pretensiones formuladas en la acción de tutela. Al confirmar dicha decisión, el juez de segunda instancia procedió en idéntica dirección. En este sentido, la Sala debe precisar que, en casos como el analizado, la parte resolutive de las sentencias debe declarar la improcedencia de la acción de tutela y no negar el amparo invocado lo que implica, desde una perspectiva procesal, que la jurisdicción constitucional -en sede de control concreto- no se encuentra habilitada para adoptar una decisión de fondo. Por ello se revocarán las decisiones de instancia a efectos de declarar improcedente la acción de tutela presentada.

Conclusiones 31. De conformidad con lo expuesto en el análisis del caso concreto, la Sala concluye que el recurso de amparo es improcedente. Lo anterior, porque existe un medio ordinario de defensa judicial para debatir las pretensiones y el material probatorio que obra en el expediente no resulta conclusivo sobre los aspectos fácticos necesarios para evidenciar la vulneración de un derecho fundamental. En ese orden de ideas, el asunto debe ser analizado mediante los mecanismos propios del proceso laboral ordinario, escenario donde la accionante podrá debatir tanto la presunta ilegalidad de la terminación del contrato de trabajo, como los demás cuestionamientos expresados en la acción de tutela.

Por todo lo anterior, la Sala revocará el fallo del 27 de noviembre de 2020, adoptado por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Cali, que confirmó la decisión del 22 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Doce Civil Municipal de Cali, por medio de la cual se negó el amparo de los derechos fundamentales de la accionante. En su lugar, declarará la improcedencia de la tutela por las razones señaladas en la parte motiva de esta providencia.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE PRIMERO. - REVOCAR la sentencia del 27 de noviembre de 2020, proferida en segunda instancia por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Cali, que confirmó la decisión del 22 de octubre de 2020, emitida por el Juzgado Doce Civil Municipal de Cali que negó el amparo de los derechos fundamentales invocados .

En su lugar, declarar IMPROCEDENTE la acción de tutela formulada por la señora Diana Andrea Perlaza Alaví, por el incumplimiento del requisito de subsidiariedad, tal como se señaló en la parte motiva de esta providencia .

SEGUNDO. - Por Secretaría General de la Corte Constitucional, LÍBRESE la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO Magistrada CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] La redacción de este acápite se basa en la información expuesta en el escrito de tutela y es complementada con los elementos de juicio que obran en el expediente.

[2] De acuerdo con la copia de la cédula de ciudadanía aportada al proceso, la accionante nació el 17 de agosto de 1982. Folio 16, acción de tutela.

[3] El primer contrato inició el 27 de junio de 2018 y, al parecer, de acuerdo con lo señalado por la accionante, finalizó el 2 de febrero de 2020. Desempeñó el cargo de operaria de máquina presilladora y desarrolló otras labores manuales de acuerdo con los requerimientos de la empresa usuaria. El segundo contrato inició el 10 de febrero de 2020 y finalizó el 14 de agosto del mismo año.

Desempeñó el cargo de operaria de máquina y realizó labores manuales como pulir y hacer plantillas para los broches de las fajas. Folios 2, 29 a 35, acción de tutela.

[4] Folio 2, acción de tutela. [5] Folio 2, acción de tutela. [6] A través de COMFENALCO EPS. [7] Folios 39 a 42, acción de tutela. También se ordenó tratamiento farmacológico para dolor relacionado localizado en partes inferiores del abdomen.

[8] Folio 43, acción de tutela. [9] Ibídem. [10] Folio 45, acción de tutela. [11] Folio 46, acción de tutela. [12] Folios 47 a 50, acción de tutela.

[13] Folio 44, acción de tutela. [14] Ibídem . [15] Folio 3, acción de tutela. [16] Folio 3, acción de tutela. [17] Folio 30, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S.

[18] Folio 1, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S. Folios 172 a 183, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S. [19] Folio 1, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S. Folios 83 a 86, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S.

[20] “ Artículo 45. Duración. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio ”.

[21] “ Artículo 61. Terminación del contrato. 1. El contrato de trabajo termina: (...) d). Por terminación de la obra o labor contratada; (...)” .

[22] Folio 3, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S. Aporta notificación electrónica por parte de los representantes de la empresa usuaria, con fecha 13 de agosto de 2020, asunto “cancelación de contrato”, en la que se solicita cancelar el contrato de la actora, a partir del día siguiente, en razón a la “disminución de producción en el área de Línea Médica” . Folios 87 y 88, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S.

[23] Folios 9 y 10, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S. [24] Folios 10, 12 a 14, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S. [25] Particularmente, se refiere a la cláusula de duración prevista en los contratos que, en el primer contrato literalmente dice:

“TERCERA DURACIÓN DEL CONTRATO: En virtud de que el presente contrato se celebra por el término que dure la obra o labor para que el empleado fue contratado es de carácter temporal y por consiguiente la duración del mismo será el tiempo requerido para la realización de la obra o labor cuya ejecución determinará la empresa usuaria y es objeto de este contrato todo conforme a lo previsto en los artículos 45 del C.S.T y en el literal d) del artículo 61 del C.S.T, En consecuencia el contrato terminará en el momento que la empresa usuaria comunique al EMPLEADOR la terminación de la obra o labor para la cual fue contratado el TRABAJADOR con previo aviso y sin que el EMPLEADOR tenga que reconocer indemnización alguna por este concepto”.

Y en el segundo contrato dispone: “2.1. La duración del presente contrato corresponderá al tiempo que la empresa usuaria requiera al trabajador para el cumplimiento de sus objetivos y/o realización de la obra o labor determinada y particular. En consecuencia, el contrato finalizará cuando la empresa usuaria comunique de manera escrita y motivada al EMPLEADOR la finalización de la obra o labor determinada particular, y termina sin que EL EMPLEADOR deba reconocer indemnización alguna. No obstante lo anterior, el presente contrato podrá ser renovado por el tiempo que EL EMPLEADOR estime conveniente con fines de alcanzar las metas propuestas o implementar la totalidad del trabajo”.

[26] Folios 2 y 4, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S. En la demanda se aportan como anexos los certificados de afiliación y pago a la seguridad social y copias de los comprobantes de pago de nómina y de la liquidación, de ambos contratos. Folios 58 a 171, respuesta acción de tutela [27] Folio 5, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S.

[28] Folio 27, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S. [29] Respuesta acción de tutela C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S. (Ann Chery).

[30] Respuesta acción de tutela Ministerio del Trabajo. [31] Al respecto, el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 establece: “Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos: // 1.

Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo. // 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. // 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses

prorrogable hasta por seis (6) meses más ” . En similar sentido, el artículo 6° del Decreto 4369 de 2006 dispone lo siguiente:

“ Casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales. Los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos: // 1.

Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo. // 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. // 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más. // Parágrafo .

Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio ”.

(Subrayas fuera del texto original). [32] Concretamente, la accionante afirmó que “[e]n el caso en particular ambas empresas están utilizando el contrato de obra labor para despedirme arbitrariamente a raíz de mis dolencias y lo que esto conlleva, a si pues no tener que pagar mis prestaciones e indemnizaciones que me corresponden por ley a no haberme contratado en debida forma mediante un contrato a término indefinido siendo que la ley señala que los contratos por obra labor no pueden ser prorrogados y tampoco durar más de 12 meses” .

Folio 7, escrito de Impugnación. [33] La agencia de empleo debía exponer: “ Sobre la relación laboral que motivó la presente acción: ¿Cuál fue el objeto de la contratación de la señora Diana Andrea Perlaza Alaví ? ¿Por qué celebró contratos de obra o labor en lugar de otra modalidad de contrato? // ¿Cuántos contratos de obra o labor suscribió con la accionante ? Indique fechas exactas de inicio y finalización de cada contrato y adjunte copias legibles de cada uno. // ¿Cómo se definió el objeto de cada contrato de obra o labor? ¿A qué obra o labor se circunscribió cada contratación? // Sobre los motivos de la terminación del contrato:

¿Cómo se determinó la finalización de la obra o labor que desempeñó la señora Perlaza Alaví para la empresa C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S.

? ¿Esta se supeditó a alguna condición? En caso afirmativo, precise la condición a la que se supeditó la terminación de la obra o labor. // En el momento de la terminación del contrato de obra o labor, ¿gestionó la vinculación de la accionante como trabajadora en misión en otra empresa? En caso afirmativo, aporte el listado de empresas clientes para actividades similares y los soportes de su gestión. En caso contrario, explique las razones. // Después del mes de agosto de 2020, ¿contrató operarias en misión para la empresa C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S.? ¿Para qué tipo de labores? // Sobre el conocimiento de la condición de salud de la accionante:

¿Se enteró de la condición médica de la accionante? En caso afirmativo, ¿cuándo? y ¿a través de qué tipo de medios? // ¿Se le formularon recomendaciones relacionadas con la condición de salud de la accionante? En caso afirmativo, ¿qué medidas adoptó para cumplirlas ?, ¿qué opciones de reubicación le ofreció a la accionante? Adjunte copia de la historia médica ocupacional y/o de (i) los conceptos médicos de aptitud laboral de ingreso, periódicos y de egreso realizados a la accionante, y (ii) los análisis de salud ocupacional efectuados al puesto de trabajo”.

[34] Correspondía a la empresa referir: “ Sobre la relación laboral que motivó la presente acción: Indique las fechas exactas de inicio y finalización de los periodos en los que la señora Diana Andrea Perlaza Alaví prestó sus servicios personales como trabajadora en misión.

// Especifique: ¿ qué funciones desempeñó la accionante como trabajadora en misión de la empresa ? ¿Para qué áreas de la empresa laboró? // Especifique: ¿en qué condiciones de tiempo, modo, lugar y cantidad cumplía sus labores la accionante? // Sobre los motivos de la terminación del contrato:

¿Cuáles fueron las razones objetivas para notificar la finalización de la obra o labor de la accionante a la agencia Su Temporal S.A.S.? // Indique si, fuera de la accionante, la empresa desvinculó, por la misma época, a otras operarias. En caso afirmativo, ¿a cuántas personas?, ¿en qué áreas se desempeñaban? // Después de agosto de 2020, ¿solicitó más trabajadoras en misión a dicha empresa? En caso afirmativo, indique las áreas en las que requirió servicios adicionales, el número de trabajadores y el tipo de labores realizadas. // ¿Todavía existe el empleo que desempeñaba la accionante? ¿Contrató a otra persona para adelantar esas labores? // Sobre el conocimiento de la condición de salud de la accionante:

¿Se enteró de la condición médica de la accionante? En caso afirmativo, ¿cuándo? y ¿a través de qué tipo de medios? // ¿Existieron recomendaciones médicas? En caso afirmativo, ¿qué medidas adoptó para cumplirlas ?, y ¿qué opciones de reubicación le ofreció? ”.

[35] El Auto del 2 de junio de 2021 fue notificado a la agencia de empleo Su Temporal S.A.S. y la empresa C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S., respectivamente, mediante los oficios OPT-A-1884/2021 y OPT-A-1885/2021.

[36] El Auto del 18 de junio de 2021 fue notificado a la agencia de empleo Su Temporal S.A.S. y la empresa C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S., respectivamente, mediante los oficios OPT-A-2069/2021 y OPT-A-2070/2021.

[37] Folio 1, respuesta auto de pruebas Diana Andrea Perlaza Alaví. [38] Respuesta auto de pruebas Diana Andrea Perlaza Alaví, anexo reporte ADRES con fecha 09/06/2021.

[39] Folio 3, respuesta auto de pruebas Diana Andrea Perlaza Alaví. [40] Certificado de afiliación con fecha 04/06/2021, anexo respuesta auto de pruebas COMFENALCO VALLE EPS.

[41] Folio 2, respuesta auto de pruebas Su Temporal S.A.S. [42] Ibídem. [43] Respuesta auto de pruebas Su Temporal S.A.S., anexos conceptos Diana Andrea Perlaza Alaví.

[44] Folio 2, respuesta auto de pruebas C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S. [45] Folio 3, respuesta auto de pruebas C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S.

[46] El Auto del 7 de julio de 2021 fue notificado a la señora Diana Andrea Perlaza Alaví, a la agencia de empleo Su Temporal S.A.S. y a la empresa C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S., respectivamente, mediante los oficios OPT-A-2259/2021 a OPT-A-2261/2021.

[47] El contacto telefónico con la accionante se estableció los días 2 y 6 de julio de 2021. [48] Se refiere a la empresa C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S.

[49] Folio 2, respuesta traslado acta contacto telefónico Su Temporal S.A.S. [50] Folio 4, respuesta traslado acta contacto telefónico Su Temporal S.A.S.

[51] La señora Mónica María Sierra García, directora de gestión humana de C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S. certificó “[q]ue los procedimientos establecidos para solicitar permisos por parte de los trabajadores directos se realizan a través de la jefa directa de área, quien es la encargada de remitirlos a gestión humana [por lo que] no es cierto que los trabajadores sean directos o temporales entreguen directamente documentos a la dirección de gestión humana” .

Constancia Jefa Personal C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S. [52] Folio 3, respuesta traslado acta contacto telefónico C.I. Manufacturas Model Internacional S.A.S.

[53] Acápite redactado con base en las Sentencias T-667 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; T-1075 de 2012, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; T-922A de 2013, M.P. Alberto Rojas Ríos ; y T-403 de 2019, M.P.

Luis Guillermo Guerrero Pérez. [54] Acápite redactado con base en las Sentencias T-1001 de 2006, M.P. Jaime Araujo Rentería; T-403 de 2019 y T-167 de 2020, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

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

[56] En la Sentencia T-290 de 1993, M.P. José Gregorio Hernández Galindo, la Corte diferenció los conceptos de subordinación e indefensión de la siguiente manera:

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

[57] Sentencias T-1000 y T-1086 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil. [58] Sentencia C-934 de 2004. M.P. Jaime Córdoba Triviño. [59] Acápite redactado con base en las Sentencias T-1140 de 2005, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; T-279 de 2010, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; y T-138 de 2017, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[60] Sentencia T-063 de 2013, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. [61] Sentencias T-705 de 2012, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, y T-391 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[62] Sentencia T-146 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [63] Decreto 2591 de 1991, artículo 8°. [64] Sentencia T-146 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[65] Sentencias T-406 de 2012, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo; T-092 de 2016, M.P. Alejandro Linares Cantillo; T-418 de 2017, M.P. Diana Fajardo Rivera; T-550 de 2017, M.P. Alejandro Linares Cantillo y T-271 de 2018, Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[66] Decreto Ley 2158 de 1948, artículo 2º, numeral 1. [67] Decreto Ley 2158 de 1948, artículo 48. [68] Sentencia T-372 de 2017, M.P.(e) Iván Humberto Escrucería Mayolo, Sentencia T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, Sentencia T-041 de 2019, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

[69] Sentencias T-151 de 2017, M.P. Alejandro Linares Cantillo, y T-041 de 2019, M.P. José Fernando Reyes Cuartas. [70] M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

[71] M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [72] Sentencia T-864 de 1999. M.P. Alejandro Martínez Caballero. [73] Sentencia T-264 de 1993. M. P. José Gregorio Hernández Galindo.

[74] “Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”. [75] Sentencia T-603 de 2010; M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[76] Sentencia T-423 de 2011; M.P. Juan Carlos Henao Pérez. [77] M.P. Diana Fajardo Rivera. [78] M.P. Alejandro Linares Cantillo [79] Sentencia T-146 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[80] M.P. Alejandro Linares Cantillo [81] Folio 1, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S. Folios 172 a 183, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S.

[82] Folio 1, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S. Folios 83 a 86, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S. [83] Folios 5 a 8, escrito de impugnación.

[84] Folio 3, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S. Aporta notificación electrónica por parte de los representantes de la empresa usuaria, con fecha 13 de agosto de 2020, asunto “cancelación de contrato”, en la que se solicita cancelar el contrato de la actora, a partir del día siguiente, en razón a la “disminución de producción en el área de Línea Médica” . Folios 87 y 88, respuesta acción de tutela Su Temporal S.A.S.

[85] Sentencia T-040 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. [86] Artículo 20. Presunción de veracidad . Si el informe no fuere rendido dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa.

[87] Respuesta auto de pruebas Diana Andrea Perlaza Alaví, anexo reporte ADRES con fecha 09/06/2021.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:

Copia de consulta hecha el 2 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.