

T-041-14

Nota de Relatoría: A través del auto 131 de fecha 13 de mayo de 2014, se dispuso aclarar el contenido de la presente sentencia, en el sentido de retirar del párrafo final de la sección denominada estudio de los casos concretos, la frase “la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo”.

Sentencia T-041/14

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA RESPECTO DE PERSONAS CON LIMITACIONES-Casos en que empresas terminan relaciones laborales con trabajadores que padecían diversas enfermedades y afectaciones de salud

PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA-Reiteración de jurisprudencia

De acuerdo con este requisito, la acción de tutela solo será procedente cuando (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable. Pues bien, en materia laboral el requisito de subsidiariedad adquiere una connotación particular. La Corte ha sostenido que cuando se trate de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues en “el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual”.

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA-Procedencia

Si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al

adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA RESPECTO DE PERSONAS CON LIMITACIONES- Protección/GARANTIAS CONSTITUCIONALES DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA RESPECTO DE SUJETOS CON LIMITACIONES-Reiteración de jurisprudencia

Esta protección constitucional, implica que “aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial”. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar “la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”. Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobia a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA POR RAZONES DE SALUD CUANDO NO SE HA CALIFICADO SU DISCAPACIDAD POR LA AUTORIDAD COMPETENTE- Protección especial

Ha entendido este Tribunal que cuando el sujeto no haya sido calificado científicamente por un médico que determine el nivel de discapacidad, el amparo será transitorio. En otros términos, “la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas”. Por el contrario, si se tiene certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo.

ESTABILIDAD LABORAL FRENTE A CUALQUIER TIPO DE VINCULACION LABORAL

Para esta Corte, la garantía de la estabilidad en el empleo cubija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distinción de la naturaleza del vínculo contractual, en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA RESPECTO DE PERSONAS CON LIMITACIONES-
Procedencia como mecanismo transitorio hasta que jurisdicción ordinaria resuelva

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA RESPECTO DE PERSONAS CON LIMITACIONES-Orden a
alcaldía municipal reintegrar al actor al cargo que venía ocupando o a uno de semejante
jerarquía

PAGO DE INCAPACIDAD LABORAL POR ENFERMEDAD GENERAL SUPERIOR A 180 DIAS-Orden
a empresa pagar las incapacidades laborales

Referencia: expedientes T-4031539, T-4033418, T-4033839, T-4035749, T-4043423,
T-4044178, T-4045089, T-4032850, T-4032700.

Acción de tutela instaurada por Pedro Saúl Vásquez Cadena en contra de Alcaldía Municipal de Barrancabermeja; Eliécer Ríos en contra de Sociedad Luna Sánchez LTDA; Omar Gutiérrez Rodríguez en contra de Empresa Industrias Metalvar E.U.; Willis Alfredo Cárdenas Hernández en contra de Ciplas S.A.; Wilson Hernando Arias en contra de Grupo Tasaca LTDA.; Guillermo López Arias en contra de Extras S.A; José Ángel Villegas Guerrero en contra de Aseo Urbano S.A. y Altxer S.A.; César Carlos Castañeda en contra de Servicios y Asesorías el Litoral y Jorge Enrique Cabezas Cerón en contra de Prensa Moderna Impresores S.A.S.

Magistrado Ponente:

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de enero de dos mil catorce (2014).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Luis Ernesto Vargas Silva y Mauricio González Cuervo y la Magistrada María Victoria Calle Correa, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto Ley 2591 de 1997, profiere la siguiente

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1. La Corte Constitucional mediante auto del doce (12) de septiembre de dos mil trece (2013) expedido por la Sala de Selección Número nueve, decidió acumular los siguientes expedientes: T-4031539, T-4033418, T-4033839, T-4035749, T-4043423, T-4044178, T-4045089, T-4032850 y T-4032700.

2. Los expedientes acumulados tienen en común la terminación de relaciones laborales de varios trabajadores que padecen limitaciones físicas que les impiden el normal desarrollo de sus actividades. Los accionantes solicitan la protección de sus derechos fundamentales al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, los cuales consideran vulnerados por las empresas demandadas. No obstante, por las circunstancias concretas de cada uno de los casos, se procederá a precisar sus especificidades:

EXPEDIENTE T-4031539 PEDRO SAÚL VÁSQUEZ CADENA EN CONTRA DE ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA.

3. Manifiesta el tutelante que ingresó a laborar con el Municipio de Barrancabermeja el día veinticuatro (24) de septiembre de dos mil doce (2012) en el cargo de auxiliar de servicios generales grado 03 código 470 de la planta de temporales. Sus funciones las realizaba en la Secretaría Local de Salud, específicamente, ejerciendo labores de mensajería.

4. El diecisiete (17) de diciembre de dos mil doce (2012), en horario laboral, sintió un fuerte dolor de cadera y pierna. Por ello, acudió a su EPS para ser atendido. Dicha entidad, una

vez realizados varios exámenes, determinó que “se me habían partido unos tutores que tenía implantados, lo que motivó que me expidieran incapacidad y tratamiento con el especialista en ortopedia”. Debido a su estado de salud, su médico tratante le expidió varias incapacidades laborales entre el diecisiete (17) de enero de dos mil trece (2013) y el siete (07) de mayo de dos mil trece (2013).

5. Manifiesta el accionante que debido a su problema de salud, el veintitrés (23) de abril de dos mil trece (2013), su empleador le notificó la terminación del contrato laboral. Pese a su estado médico, dice, no acudieron al Ministerio de Protección Social para obtener su autorización de conformidad con el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

6. Por todas estas razones, el accionante solicita se le protejan sus derechos fundamentales, especialmente, a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, se ordene el reintegro a su trabajo.

Respuesta de las entidades demandadas y vinculadas

Municipio de Barrancabermeja

7. El señor Juan Carlos Espinosa, actuando como Secretario General del Municipio, dijo que esa entidad en ningún momento vulneró los derechos fundamentales del accionante. En efecto, sostuvo que inicialmente el contrato de trabajo del accionante terminaba el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil doce (2012). Sin embargo, al estar incapacitado, el Municipio decidió prorrogar en varias ocasiones dicho vínculo laboral, teniendo en cuenta sus problemas de salud. Manifestó que la última incapacidad registrada fue el día veinticuatro (24) de marzo de dos mil trece (2013) y su desvinculación fue realizada el primero (01) de abril de ese mismo año. Según la entidad demandada, se le protegieron sus derechos pues se esperó hasta que cesara su enfermedad para terminar el contrato.

Departamento Administrativo de la Función Pública

8. Sostuvo que ninguna de las pretensiones del demandante puede hacerse extensivas a ellos, en tanto esa entidad no participó ni en la vinculación ni despido del tutelante. Para el Departamento Administrativo de la Función Pública, su entidad no “tiene competencia para ordenar eventualmente su reintegro o el pago de salarios y prestaciones sociales, o ejercer

el control de legalidad sobre todas las actuaciones, lo que evidencia su falta de legitimación en la causa por pasiva”.

9. Solicitó excluirla del trámite de tutela pues en su criterio no tiene competencia para decidir sobre la vinculación o desvinculación del tutelante.

Actuaciones judiciales de instancia

Primera instancia

10. El Juzgado Cuarto Civil Municipal de Barrancabermeja, mediante providencia con fecha del veintiuno (21) de mayo de dos mil trece (2013), concedió el amparo constitucional tras encontrar probada la inminencia de un perjuicio irremediable. Fundamentó su decisión diciendo que ante la existencia de la vía administrativa, la tutela solo es procedente como mecanismo transitorio. En efecto, consideró que si bien los cargos de provisionalidad son temporales, la desvinculación del trabajador debe estar motivada. Dijo que en el caso examinado, el Secretario tan solo se limitó a decir que la terminación del contrato no se dio por cuestiones médicas del trabajador, guardando silencio sobre las razones objetivas del despido.

Impugnación

11. La Alcaldía Municipal de Barrancabermeja consideró que la decisión del juez de primera instancia es errónea. En su criterio, el accionante fue contratado para ocupar un cargo temporal y no, como sostuvo el juez de instancia, en provisionalidad. Adicionalmente, reiteró que la condición médica del trabajador fue superada desde el veinticuatro (24) de marzo de dos mil trece (2013) y el despido se dio el primero (01) de abril de ese mismo año. Por tal motivo, solicita que no sea concedido el amparo.

Segunda instancia

12. El Juzgado Primero Civil del Circuito de Barrancabermeja revocó la sentencia de primera instancia. En su lugar, declaró improcedente el amparo constitucional. Según el juzgado, la tutela no es el mecanismo adecuado para discutir estos asuntos pues existen otras vías como la jurisdicción contenciosa administrativa, en la cual se puede solicitar la nulidad de los actos de desvinculación y su respectivo reintegro e indemnización.

EXPEDIENTE T-4033418 ELIÉCER RÍOS EN CONTRA DE SOCIEDAD LUNA SÁNCHEZ LTDA.

13. Sostiene el accionante que desde el año mil novecientos noventa y seis (1996) se encuentra vinculado laboralmente a la empresa Luna Sánchez LTDA. Ejerce labores de vigilancia nocturna. Desde que ingresó a trabajar no fue afiliado al sistema de seguridad social.

14. El treinta y uno (31) de mayo de dos mil trece (2013), fue internado de urgencia en la Clínica Chicamocha para que se le practicara el procedimiento llamado "ARTERIOGRAFIA CORONARIA, ECOCARDIOGRAMA ESTENOSIS VALVULAR AÓRTICA LEVE CON FEVI NORMAL". El médico le ordenó dos días de reposo sin incapacidad, debido a que, según él, no se encuentra afiliado a ningún sistema de seguridad social.

15. El primero (01) de junio de dos mil trece (2013), dijo, su empresa le terminó el contrato de trabajo "pues me indicaron que ya no necesitaban de mis servicios por que vivía muy enfermo y porque habían puesto cámaras de vigilancia". Adicionalmente, dicha entidad no solicitó autorización a la oficina de trabajo para despedirlo de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

16. Por ese motivo, interpuso acción de tutela al considerar vulnerado su derecho a la estabilidad laboral reforzada y como consecuencia de ello, pide el reintegro inmediato a su trabajo.

Respuesta de las entidades demandadas

Luna Sánchez LTDA.

17. Sostuvo que con el señor Eliécer Ríos nunca existió ninguna relación laboral. Durante muchos años el accionante se desempeñaba como conductor de un camión de forma independiente. Manifiesta la accionada que debido a la difícil situación económica del tutelante, se le permitió vivir con su familia en un espacio dentro del establecimiento de comercio de la empresa, sin que por ello se hubiese contratado un vigilante nocturno como lo señala el actor. Ocasionalmente, él o su esposa realizaban algunas labores menores que eran canceladas en debida forma, dice. Por estas razones, no se puede decir que el señor Ríos fue despedido dado que nunca existió relación laboral alguna.

Actuaciones judiciales de instancia

Primera instancia

18. Para el Juzgado Décimo Civil Municipal de Bucaramanga, si existió una vulneración a los derechos fundamentales del accionante toda vez que existió una relación laboral entre este y la empresa accionada. Así, sostuvo que si bien la acción de tutela, en principio, no es el medio adecuado para discutir asuntos laborales como el contrato realidad o la terminación de vínculos contractuales, excepcionalmente, es la vía cuando los mecanismos con los que cuente el accionante no sean idóneos o eficaces. Este caso, la justicia ordinaria laboral no cumple con estos requisitos.

19. Por otra parte, dijo que en efecto existe una relación laboral entre el tutelante y la accionada pues revisadas las pruebas que obran en el expediente, existen indicios (medios de prueba) que permiten concluir que en realidad el actor es empleado de Luna Sánchez LTDA. Por ello, al existir un contrato laboral, es objeto de la protección que ello implica. Por ejemplo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Por tales motivos, concedió el amparo constitucional.

Impugnación

20. La empresa accionada controvertió la providencia del juez de primera instancia. Consideró que el fallador le dio un valor y alcance que no tienen las pruebas aportadas por el accionante. En efecto, en primer lugar, dice que el actor aportó dichas pruebas después del traslado de la tutela sin que la accionada pudiera controvertirlas. Advirtió cómo, aunque no los señaló con exactitud, existen documentos que el juez de primera instancia tomó como prueba y que la accionada nunca había suscrito. Así mismo, manifestó que no es posible afirmar que existe una relación laboral, porque su empresa fue constituida en el año dos mil uno (2001) y el demandante afirma que comenzó a trabajar para ellos en mil novecientos noventa y seis (1996). Adicionalmente, los problemas de salud del señor Ríos se dan por su edad y no por discapacidad certificada por un médico.

Segunda instancia

21. El Juzgado Décimo Civil del Circuito de Bucaramanga revocó el fallo de primera instancia

pues el peticionario “1.- No allega prueba de la existencia del contrato de trabajo, 2.- no menciona ni expone las condiciones y circunstancias que rodearon la relación laboral (...) 3.- manifiesta que labora para Luna Sánchez desde 1996 pero allega un certificado de existencia y representación de la sociedad limitada Luna Sánchez que da cuenta de la existencia de la sociedad por lo menos desde el año 2005. 4.- Que de los recibos adjuntos y visibles no puede predicarse el pago de salario (...) 5.- que de la historia clínica anexada no puede extraerse que la enfermedad que padece el señor Eliécer Ríos se deba a la labor que supuestamente desempeña en la sociedad (...)”.

EXPEDIENTE T-4033839 OMAR GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ EN CONTRA DE EMPRESA INDUSTRIAS METALVAR E.U.

24. Para el mes de mayo de dos mil doce (2012) sufrió un accidente laboral cuando una maquina planeadora para madera de 35 cms le cayó encima de sus piernas. Dice que le avisó a su empleador sin recibir ningún tipo de ayuda. Al día siguiente comenzó a sentir un fuerte dolor lumbar por lo cual al cabo del tiempo, acudió al médico.

25. El diecisiete (17) de octubre de dos mil doce (2012) le fue diagnosticada una hernia discal con compresión de las raíces nerviosas y espondilolitosis. Así, el veintiocho (28) de diciembre de dos mil doce (2012) fue intervenido quirúrgicamente razón por la cual fue incapacitado por unos días.

26. Dice el accionante que luego de la operación, sufrió varios detrimentos en su salud, padeciendo fuertes dolores lumbares, dificultándosele caminar. Ante ello, solicitó en varias ocasiones su afiliación al sistema de seguridad social sin obtener respuesta alguna.

27. Por tal motivo, el peticionario manifiesta que acudió a la Defensoría del Pueblo quien remitió un oficio a su empleador solicitándole que afiliara a su empleado al sistema de seguridad social. Por este motivo, el tres (03) de abril le fue comunicado verbalmente por su empleador que había sido despedido, según el actor, “aduciendo que la empresa (industrias Metalvar E.U.) no da trabajo a personas que demanden a la misma”. Manifiesta que el despido se dio cuando estaba recuperándose de la operación.

28. Por estas razones el accionante considera vulnerado su derecho a la estabilidad laboral reforzada y seguridad social. En consecuencia, solicita que se ordene el reintegro inmediato

a su puesto de trabajo atendiendo a sus limitaciones de salud.

Respuesta de las entidades demandadas y vinculadas

Industrias Metalvar E.U.

29. El señor Alejandro Baldivieso, actuando en calidad de representante legal de la empresa Industrias Metalvar E.U., señaló reiteradamente que entre el accionante y su empresa no existe ningún tipo de relación laboral. En consecuencia, solicita que se declare la ausencia de responsabilidad de su empresa.

Salud Total EPS

30. María Antonia Bernal, gerente y representante judicial de Salud Total S.A. sucursal Bogotá, respondió al juzgado de primera instancia diciendo que evidentemente si existe vulneración a los derechos del accionante pero por causa de las conductas del empleador. Sostuvo que su representada no tiene nada que ver con los temas que se discuten. Por ello, solicita la desvinculación del trámite constitucional.

Actuaciones judiciales de instancia

Primera instancia

31. El Juzgado Treinta y Uno Penal Municipal con Funciones de Conocimiento, declaró improcedente el amparo constitucional. Para este juzgado, es la acción de tutela un trámite excepcional y residual que opera ante la ausencia de otros mecanismos para proteger un derecho. En consecuencia, al solicitarse el reintegro, el asunto que se discute involucra otras jurisdicciones como por ejemplo, la ordinaria laboral. Pese a ello, en la parte resolutive ordenó al accionado reconocer y pagar la totalidad de incapacidades fruto del accidente laboral sufrido por el peticionario.

Impugnación

32. La empresa demandada, inconforme con la decisión, impugnó la providencia del juez de primera instancia argumentando que se vulneraba su derecho al debido proceso dado que se le permitió al accionante aportar pruebas después de habersele corrido traslado a la

parte demandada. En consecuencia, dice, el juez valoró pruebas que no pudo controvertirlas.

Segunda instancia

33. El Juzgado Treinta y dos penal del Circuito con funciones de Conocimiento revocó la integralmente la decisión del juez de primera instancia. En su concepto, el accionante no probó de ninguna manera la existencia de alguna relación laboral que lo hiciera acreedor de la protección ofrecida por la estabilidad laboral reforzada. Adicionalmente, reafirmó que el reintegro debe decidirse por la justicia ordinaria laboral.

EXPEDIENTE T-4035749 WILLIS ALFREDO CÁRDENAS HERNÁNDEZ EN CONTRA DE CIPLAS S.A.

34. Manifiesta el accionante que el dos (2) de junio de (2011) ingresó a trabajar a la empresa CIPLAS S.A. Su vinculación fue a través de contrato a término fijo por un año. El contrato se prorrogaría por un año más.

35. Sostiene el señor Cárdenas que el veinte (20) de junio de dos mil doce (2012) sufrió un accidente de trabajo. Al acudir a la Clínica Palermo le diagnosticaron “TRAUMA EN CADERA Y REGION LUMBOSACRA”, razón por la cual le incapacitaron, inicialmente, siete (7) días. Tiempo después fue valorado por su ARL Sura quien determinó que padecía de “TRAUMATISMO SUPERFICIAL DEL TRONCO, NIVEL NO ESPECIFICADO”.

36. Luego de dicho dictamen, el tutelante manifiesta que ha estado en frecuentes terapias.

37. El veintinueve (29) de enero de dos mil trece (2013) el Dr. Víctor Elías Arrieta, médico de la ARL Sura, hizo algunas recomendaciones al empleador del tutelante. Principalmente “no trabajar agachado, no realizar movimientos repetitivos de flexo-extensión o rotación del tronco, no levantar objetos de peso superior a 7 Kg”.

38. Según el peticionario, el dieciséis (16) de abril del dos mil trece (2013) se presentó a trabajar normalmente. Citado a la oficina de recursos humanos, le entregaron la carta de terminación de contrato. En ese escrito, la empresa le decía que el contrato celebrado entre ellos “se terminará sin justa causa, a partir del dieciséis (16) de abril de dos mil crece

(2013)". Por tal motivo, pagaría una la indemnización correspondiente.

39. Sostiene el accionante que gracias a ese despido se desconoce su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Por ello solicita el reintegro a su puesto de trabajo en las condiciones médicas apropiadas.

Respuesta de las entidades demandadas y vinculadas

CIPLAS S.A.

40. El señor Gustavo Reyes Silva actuando como representante legal de la accionada, mediante comunicación remitida al juez de primera instancia el trece (13) de mayo de dos mil trece (2013), sostiene que su empresa no le ha vulnerado los derechos fundamentales al accionante. Lo anterior, debido a que cuando decidió dar por finalizado el vínculo contractual, pese a hacerlo antes del vencimiento, indemnizó al trabajador y realizó todos los pagos de ley.

Así mismo, la acción de tutela es improcedente pues, dice, no cumple con el requisito de subsidiariedad. En efecto, dice, la Ley 712 de 2001 establece expresamente que esta clase de discusiones derivadas de los contratos laborales deben ser dirimidas por un juez laboral, previo agotamiento de un proceso ordinario laboral.

Clínica Palermo

43. A través de la señora Tania Beatriz Pérez Santos, obrando en nombre y representación de la entidad vinculada, sostuvo que la clínica no ha vulnerado los derechos fundamentales del accionante. Dice que son una institución que presta servicios médicos y que no es responsable por las conductas y consecuencias causadas por la ejecución y terminación de contratos laborales. Además, durante todos los problemas de salud del tutelante le prestaron la atención requerida. Finalmente, aportaron al expediente copia de la historia clínica del paciente.

ARL Sura

44. Solicita que se declare la improcedencia de la acción de tutela frente a ella, pues en su criterio cumplió con todas sus obligaciones relativas a la prestación de servicios

asistenciales causados por el accidente del señor Cárdenas.

Sociedad Médica de Ortopedia y Accidentes laborales

45. Aportó al expediente historia clínica del paciente y anexos de los procedimientos realizados.

Actuaciones judiciales de instancia

Primera instancia

46. El Juzgado Treinta y Cuatro Civil Municipal de Bogotá, denegó la acción de tutela interpuesta por el señor Cárdenas, pues en su criterio el accionante no demostró que no contaba con otros mecanismos judiciales para defender sus derechos ni tampoco la existencia de un perjuicio irremediable. Según el fallador, el actor cuenta con mecanismos ordinarios como la justicia laboral para solicitar el reintegro y aportes a seguridad social.

Impugnación

47. El peticionario impugnó la providencia proferida en primera instancia. Reiteró los argumentos esbozados en la acción de tutela, especialmente, el hecho de encontrarse en tratamiento médico por causa del accidente sufrido en la empresa accionada. Por su parte, CIPLAS S.A. se opuso a la impugnación resaltando las razones expuestas en la contestación del amparo, especialmente, el relacionado con la ausencia de pruebas que acrediten la discapacidad del señor Cárdenas.

Segunda instancia

48. El Juzgado Veinte Civil del Circuito de Bogotá, mediante providencia proferida el veintiséis (26) de junio de dos mil trece (2013), confirmó la sentencia de primera instancia. En su concepto, la decisión adoptada por el fallador apelado es acertada en tanto el accionante cuenta con otros recursos judiciales para defender sus derechos. En consecuencia, la tutela no es la vía adecuada para debatir estos asuntos. Adicionalmente, no se probó la inminencia de un perjuicio irremediable.

EXPEDIENTE T-4043423 WILSON HERNANDO ARIAS EN CONTRA DE GRUPO TASACA LTDA.

49. Manifiesta el accionante que desde el primero (01) de enero de dos mil once (2011) se vinculó laboralmente a la empresa Grupo Tasaca LTDA. Su contrato fue a término indefinido. Sostiene que “las labores asignadas fueron las de barista” y su salario ascendía aproximadamente a setecientos cincuenta mil pesos (\$ 750.000) más auxilio de transporte.

50. En el amparo presentado, dice que el veintinueve (29) de marzo de dos mil once (2011), cuando “se encontraba desempeñando sus funciones sufrió un accidente de trabajo consistente en la caída de una altura de cinco (5) escalones” razón por la cual fue remitido por urgencias al Hospital Clínica San Rafael. Sostiene que hasta la fecha de la presentación de la tutela ha permanecido incapacitado por el accidente sufrido. Para el día del accidente no se encontraba afiliado a ninguna administradora de riesgos profesionales. Tan solo hasta marzo de dos mil once (2011) fue asegurado por su empleador a la empresa POSITIVA Compañía de Seguros S.A. Declara el peticionario que tampoco fue afiliado a salud ni pensión.

52. El treinta (30) de noviembre de dos mil once (2011), su empleador, dada las limitaciones del tutelante, solicitó al Ministerio de Protección Social autorización para la terminación del contrato, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Pese a ello, mediante Resolución 00001194 del veintisiete (27) de agosto de dos mil doce (2012), la oficina de trabajo resolvió negar la solicitud.

53. Pese a ello, declara el actor, el cuatro (04) de abril de dos mil trece (2013), su empleador le envió una comunicación donde manifestaba que “desde el día veinte de marzo del presente año en el banco agrario reposa un título judicial a su nombre con el valor de la liquidación correspondiente al tiempo laborado para el GRUPO TASACA LTDA”. Considera que el empleador lo despidió unilateralmente sin ningún fundamento legal y a pesar de conocer su condición médica.

54. Solicita el tutelante que se protejan sus derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada. Como consecuencia, se ordene su reintegro inmediato.

Respuesta de las entidades demandadas y vinculadas

Grupo Tasaca LTDA.

55. Doris Patiño Ramírez, representante legal de la empresa accionada sostuvo que la empresa como empleador del accionante nunca ha vulnerado sus derechos fundamentales. Manifestó que cuando el señor Arias ingresó a trabajar con ellos ya presentaba problemas en su brazo. En consecuencia, dice, aunque efectivamente sufrió un accidente en horario laboral, su discapacidad se dio por los problemas presentados antes de ingresar a trabajar en la empresa.

Adicionalmente, afirma que las razones para el despido fueron ajenas a su condición de discapacidad. Afirma que el señor Arias llevaba varios días sin asistir a su trabajo sin aportar ninguna incapacidad ni tampoco justificación. Por tal motivo, dice que esta situación “conlleva al factor objetivo de su desvinculación por abandono de su trabajo”.

Positiva Compañía de Seguros S.A.

56. Dijo que una vez revisados los registros en los sistemas de información de su compañía, no se registra reporte alguno de accidente laboral ocurrido al accionante. Por tal motivo, solicita se desvincule del trámite.

Protección Pensiones y Cesantías

57. Manifestó que desconoce las razones del despido del señor Arias y por tal motivo, no puede realizar pronunciamientos de fondo sobre el asunto. Así mismo, dijo que en sus bases de datos se encuentra registrado un trámite en cabeza del accionante solicitando pensión por invalidez.

Actuaciones judiciales de instancia

58. El Juzgado Veinticinco Civil Municipal de Bogotá, mediante providencia expedida el dieciséis de Julio de dos mil trece (2013), denegó el amparo constitucional tras no cumplirse con el requisito de subsidiariedad de la acción. Para el fallador, es claro que el accionante quiere discutir asuntos laborales a través de un instrumento residual y subsidiario como es la tutela. En concreto, resultaría una intromisión de la justicia constitucional en la laboral. Por ello, al existir otras vías para debatir tales asuntos, la acción de tutela es improcedente.

EXPEDIENTE T-4045089 GUILLERMO LÓPEZ ARIAS EN CONTRA DE EXTRAS S.A.

59. El señor Guillermo López Arias manifiesta que desde el (9) de noviembre de dos mil doce (2012) fue contratado por la empresa de servicio temporal Extras S.A. para desempeñar el cargo de “oficial de constructor” en la empresa usuaria GAIA ENERGY INVESTMENTS LTDA. Una de las funciones de su cargo era la “extracción de minerales en el Departamento de Caldas”.

60. Sostiene el tutelante que en desarrollo de sus labores, el catorce (14) de diciembre de dos mil doce (2012), tuvo un accidente que le causó lesiones en el ligamento de la rodilla. Por esta razón acudió al Hospital Sagrado Corazón de Jesús del Municipio de Norcasia, Caldas. En el diagnóstico realizado, los médicos tratantes le dieron tres (3) días de incapacidad y ordenaron una valoración especializada con el ortopedista.

61. El cuatro (4) de enero de dos mil trece (2013), su EPS (Nueva EPS) autorizó la consulta con el especialista en ortopedia. Este último lo remitió al médico cirujano para realizar exámenes adicionales. Posteriormente, el catorce (14) de febrero de dos mil trece (2013), su cirujano le informó que era necesario practicarle una cirugía para su recuperación.

62. Manifiesta el actor que a pesar de informar a su empresa sobre la cirugía, el veintidós (22) de febrero de dos mil trece (2013) su empleador, Extras S.A., le informó que daba por terminado su contrato. Como consecuencia, fue desvinculado de su EPS y por tal motivo, no ha sido posible practicar la operación que necesita.

63. El peticionario solicita se le protejan sus derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo y seguridad social. Pretende además el reintegro inmediato a su trabajo y a su EPS.

Respuesta de las entidades demandadas y vinculadas

Extras S.A.

64. La señora Diana Cristina Orrego Ortiz, actuando como apoderada especial de Extras S.A., contestó la acción de tutela diciendo que la empresa a la que representa no violó los derechos fundamentales del señor López. Principalmente, considera, porque el señor López no aportó ninguna prueba al proceso que acreditara la necesidad de practicársele ninguna

cirugía y mucho menos que se encontraba incapacitado para realizar sus labores. Así, argumenta que “el señor López requiere una cirugía pero no presenta ningún documento médico que soporte su afirmación. En el documento a folio 6, se evidencia que efectivamente el señor López tuvo cita con ortopedia el 16 de enero de 2013, pero es claro que de esta cita no resultó incapacidad médica, restricciones ocupacionales o remisión a cirugía como expone el accionante”. Así mismo, sostiene que la incapacidad otorgada fue de tan solo (3) días, razón por la cual, no lo coloca en ninguna situación de indefensión que amerite garantizar su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús

65. Luego de que el Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de La Dorada, Caldas, decretara la nulidad de lo actuado por indebida integración del contradictorio y vinculara a esta entidad, el Hospital guardó silencio sobre los hechos de la tutela.

Clínica de Especialistas S.A.

66. Una vez decretada la nulidad del proceso y vinculada al trámite, la Clínica respondió que le ha prestado al actor todos los servicios que ha requerido. En efecto, el Dr. Herman Gómez le atendió el catorce (14) de febrero de dos mil trece (2013) y de su consulta se ordenó el procedimiento quirúrgico “RECONSTRUCCION ARTROSCÓPICA DEL LIGAMENTO CRUZADO ANTERIOR CON INJERTO”.

Nueva EPS

67. Sostuvo que el accionante se encuentra afiliado al Régimen Contributivo del sistema General de Seguridad Social en Salud. Manifestó que las pretensiones del accionante van dirigidas a que se reintegre a su trabajo y no respecto de alguna acción de esta. Así mismo, dijo que mientras estuvo afiliado le prestó todos los servicios requeridos.

Actuaciones judiciales de instancia

68. El Juzgado Promiscuo Municipal de Norcasia, Caldas, mediante sentencia del ocho (08) de julio de dos mil trece (2013), declaró improcedente la acción de tutela instaurada por el señor López. Lo anterior dado que, en su criterio, no cumple con el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela. Según el fallador, existen otros mecanismos judiciales

para defender los derechos invocados por el tutelante. Para la juez, la vía adecuada para discutir este asunto es la jurisdicción ordinaria laboral.

EXPEDIENTE T-4032850 JOSÉ ÁNGEL VILLEGAS GUERRERO EN CONTRA DE ASEO URBANO S.A. Y ALTXER S.A.S

69. Manifiesta el accionante que ingresó a trabajar el día nueve (09) de noviembre de dos mil (2000) en la empresa de Aseo Urbano S.A. a través de, inicialmente, la Cooperativa Progresemos. Posteriormente, luego de varias sustituciones patronales, fue vinculado en Altixer S.A.S.

70. Desde el año dos mil once (2011) comenzó a sentir fuertes dolores en el hombro izquierdo. Al acudir al médico le diagnosticaron “BURSITIS SUB-ACROMIO SUB-DELTOIDEAO”. Realizados nuevos exámenes se le diagnosticó “TUNEL DEL CARPIO DERECHO SENSITIVO MILENIO GRADO LEVE”.

71. Sin consideración a su estado de salud, dice el peticionario, Altixer S.A.S. le manifestó que su contrato laboral terminaría el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil doce (2012). Según él, eso se dio por el impedimento físico que presentaba.

72. Por estos motivos, interpuso acción de tutela para que se le protejan sus derechos fundamentales, especialmente, al trabajo, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada. Considera que acudir a un proceso laboral puede causarle un perjuicio irremediable.

Respuesta de entidades accionadas o vinculadas

Aseo Urbano S.A.S ESP.

73. El señor Ángel Uriel García Torres, actuando como representante legal de la empresa de Aseo Urbano S.A., sostuvo que su empresa no ha vulnerado los derechos fundamentales del accionante, en tanto nunca ha existido ningún vínculo laboral entre ellos. Manifiesta que los trabajadores de dicha empresa siempre han estado vinculados a través de contratos de trabajo bajo el estricto cumplimiento de las normas legales. Dijo además que algunas de las empresas accionadas han sido contratadas para prestar servicios generales y no para contratar personal. Así mismo, declara que no conocen ni son responsables por el tipo de vinculación de aquellos trabajadores. Por estas razones, solicita sean eximidos de toda

responsabilidad.

Altxer S.A.S

74. La señora Vanessa Luque Buitrago, representante legal de la empresa accionada, se opuso a las pretensiones del actor. Manifiesta que en efecto entre las partes existió un vínculo laboral vigente desde el veintisiete (27) de junio de dos mil once (2011) y el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil doce (2012). Este contrato estaba previsto para durar mientras se ejecutaba un contrato “matriz” celebrado entre Altxer y Aseo Urbano. Es decir, mientras se desempeñaba como contratista de la empresa mencionada. Tras la terminación de estas labores, dijo, el contrato del accionante también finalizó.

Por otra parte, sostuvo que durante la relación laboral “no se presentó ningún accidente de trabajo que le ocasionara quebrantamientos graves de salud al hoy accionante, como tampoco se presentaron incapacidades por parte de la EPS. Las recomendaciones médicas emitidas por parte de la EPS de manera temporal, no le impidieron realizar de manera normal sus funciones (...)”. Por tal motivo, la protección relativa a la estabilidad laboral reforzada no le es aplicable.

Finalmente, manifestó que la acción de tutela no es procedente al contar con otros mecanismos judiciales para controvertir las decisiones tomadas por su empresa. Para ello, por ejemplo, pudo haber acudido a la jurisdicción ordinaria laboral y presentar sus reclamos conforme a la ley.

Nueva EPS.

75. Informó al juzgado las condiciones de vinculación del señor Villegas. Dijo que su EPS ha prestado todos los servicios de salud que el accionante ha requerido, tales como atención por urgencias y un insumo ortopédico. Así mismo, dijo que el accionante se encuentra registrado como cotizante dependiente en estado retirado desde el primero (01) de enero de dos mil trece (2013).

ARP Sura

76. Aportó al expediente los sucesos y valoraciones médicas del tutelante, donde manifiesta que “dichos eventos fueron calificados por parte de ARP Sura como de origen

profesional, de los cuales fue atendido el evento agudo y no generaron secuelas". Por este motivo, dijo, no se generaron recomendaciones laborales u órdenes de reubicación.

Actuaciones judiciales de instancia

Primera instancia

77. El Juzgado Quinto Civil Municipal de Cúcuta, decidió no tutelar los derechos fundamentales del accionante, toda vez que, de acuerdo con las pruebas que reposan en el expediente, no se evidencia que los accidentes sufridos hayan generado secuelas o impedimentos médicos para continuar trabajando. Por tal motivo, sostuvo, no se enmarca dentro de las hipótesis fijadas por la Corte Constitucional para otorgar la protección relativa a la estabilidad laboral reforzada.

Impugnación

78. El accionante impugnó la tutela al no estar de acuerdo con la decisión adoptada por el juez de primera instancia. Además de reiterar los argumentos esgrimidos en la acción de tutela, considera que desde hace diez años lleva trabajando para la empresa Aseo Urbano. Dijo que así hayan variado las empresas temporales que le prestaban servicios a la accionada, no es menos cierto que existe un "contrato realidad" entre él y la empresa Aseo Urbano. Reiteró además que el médico Adolfo Mario Manotas Navarro le diagnosticó "SINDROME DE TUNEL CARPIANO Y EPICONDILITIS BILATERAL Y CERVICALGIA" ordenando modificar sus condiciones de trabajo.

Segunda instancia

79. El Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Cúcuta, confirmó la decisión del juez de primera instancia. Además de reiterar los argumentos de la sentencia impugnada, sostuvo que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para debatir estos asuntos. Dijo que le corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral dirimir esta controversia. Por tanto, la presente acción no cumple con el requisito de subsidiariedad de la tutela.

EXPEDIENTE T-4032700 CÉSAR CARLOS CASTAÑEDA CANTILLO EN CONTRA DE SERVICIOS Y ASESORÍAS EL LITORAL Y OTROS.

80. La señora Micellys Leonor Manotas, actuando como abogada del señor César Carlos Castañeda, manifiesta que desde el siete (07) de abril de dos mil once (2011) el señor Castañeda se encuentra vinculado laboralmente “en el cargo de conductor de Lácteos del Cesar para la empresa Klarens”.

81. Sostiene que su representado comenzó a padecer múltiples inflamaciones en los pies, haciéndole más difícil desarrollar sus actividades laborales. Por esta razón, acudió a su EPS Salud Total para ser valorado. Luego de realizados varios exámenes, le diagnosticaron “LIFENDEMEA MAS INSUFICIENCIA VASCULAR PROFUNDA”.

82. Declara que desde agosto de dos mil once (2011), fecha en que le fue valorada su patología, inició un tratamiento en el que le fueron ordenadas varias terapias físicas y un drenaje linfático dos veces al día para mejorar su salud y continuar con su trabajo.

83. Debido a sus problemas de salud, fue remitido a la Junta Regional de Calificación de Invalidez. Pese a ello, dice, su contrato laboral fue terminado el día once (11) de octubre de dos mil once (2012).

84. Dice la representante que a pesar del tratamiento recibido, su estado de salud empeora y su estado anímico es mucho más complicado. Sostiene que no cuenta con recursos económicos para mantener a su familia pues su único ingreso era el que percibía por su trabajo como conductor.

85. Por tales razones, solicita que se protejan sus derechos fundamentales al mínimo vital, dignidad humana, seguridad social, al trabajo y a la vida. Así mismo, pretende el reintegro inmediato a su trabajo y el mejoramiento de sus condiciones.

Respuesta de las entidades accionadas o vinculadas

Servicios y Asesorías del Litoral S.A.

86. Oscar Armando Argote Royero, actuando en nombre y representación judicial de la empresa Servicios y Asesorías del Litoral LTDA. respondió la acción de tutela diciendo que su representada no ha vulnerado los derechos del tutelante. Antes de iniciar con los aspectos de fondo, el señor Argote resaltó que la presente acción no cumple con el requisito de inmediatez de la acción de tutela. En efecto, dijo, la fecha de terminación del contrato

fue once (11) de octubre de dos mil doce (2012) y la acción de tutela presentada el quince (15) de abril de dos mil trece (2013), es decir, seis meses después de los hechos que dan lugar a la presunta vulneración de derechos fundamentales.

Por otra parte, sostuvo que el accionante nunca informó a su representada sobre su estado de salud. Así mismo, consideró que no existe ninguna prueba contundente que evidencie la necesidad de otorgar la protección relativa a la estabilidad laboral reforzada. Finalmente, manifiesta que la acción de tutela es improcedente al contar con otros recursos judiciales como por ejemplo, acudir a la justicia laboral.

Empresa Lácteos del Cesar S.A.

87. Rafael Mauricio Rueda Cala, actuando como representante legal de la sociedad accionada, mediante comunicación recibida por el juez de primera instancia el veintitrés (23) de abril de dos mil trece (2013), se opuso a las pretensiones del accionante. Dijo que la acción de tutela se dirige en contra de Klarens y no contra Lácteos el Cesar. Sostuvo que el tutelante nunca ha trabajado en su empresa y como tal no ha existido jamás algún vínculo laboral.

Actuaciones judiciales de instancia

88. El Juzgado Segundo Civil Municipal de Valledupar, mediante fallo proferido el veintinueve (29) de abril de dos mil trece (2013), negó el amparo constitucional. Para el juez de instancia, no existe vulneración a los derechos fundamentales del accionante pues pese a ser diagnosticado con “LINFEDEMA + INSUFICIENCIA VASCULAR PROFUNDA”, no existe ningún tipo de incapacidad que pruebe que el accionante no puede continuar con el desarrollo de sus actividades laborales. Así mismo, sostuvo que la accionada nunca fue notificada de los padecimientos del peticionario durante la vigencia del contrato. Por ello, no tenía cómo saber que contaba con algún tipo de discapacidad laboral.

EXPEDIENTE T-4044178 JORGE ENRIQUE CABEZAS EN CONTRA DE PRENSA MODERNA IMPRESORES S.A.

89. Manifiesta el señor Jorge Enrique Cabezas Cerón que desde hace aproximadamente 21 años trabaja como operario de terminados en la empresa Prensa Moderna Impresores S.A.

de la ciudad de Cali. Sostiene que la vinculación con su empleador siempre ha sido a través de contrato laboral a término fijo.

90. Durante su trabajo presentó varios problemas de salud. Por ese motivo, acudió a su médico tratante quien luego de practicar varios exámenes le diagnosticó “MANGUITO ROTADOR BILATERAL, RUPTURAS PARCIALES Y TOTALES, ADEMÁS COMPROMISO DEL LABRUM GLENOIDEO IZQUIERDO”. Debido a ello, sostiene el actor, ha estado incapacitado en varias oportunidades y actualmente sigue presentando afecciones en su salud que le impiden laborar en condiciones regulares. Dada su enfermedad, el médico tratante le ordenó al tutelante que en sus actividades laborales no podía levantar los brazos por encima del hombro.

91. Pese a su estado de salud, dice el peticionario, el veinticuatro (24) de enero de dos mil trece (2013), su empleador puso en su conocimiento la decisión de no prorrogarle el contrato. Dicho aviso fue notificado treinta (30) días antes de que expirara el vínculo laboral, de conformidad con el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo y el 3 de la Ley 50 de 1990. En la comunicación recibida, su empleador sostiene que la empresa cuenta con dificultades financieras lo que le impiden prorrogar el contrato.

92. Sostiene el accionante que su despido se debió a su condición de discapacidad pues una vez retirado del cargo, este se mantuvo. Considera que la discapacidad que padece, probablemente generaría más incapacidades laborales en un futuro y esa es la razón principal del empleador para no prorrogar su contrato.

94. Por tales motivos solicita que se le protejan sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada. Para ello, pretende el reintegro inmediato a su trabajo.

Respuesta de la entidad demandada

95. El señor Juan Guillermo Jaramillo Franco, obrando como representante legal de la empresa Prensa Moderna Impresores S.A, mediante comunicación remitida al juzgado de primera instancia, se opuso a las pretensiones del accionante.

En su escrito manifestó que la empresa que representa no vulneró sus derechos

fundamentales del peticionario pues actuó de conformidad con el artículo 46 del código sustantivo del trabajo[2]. Lo anterior dado que con más de treinta días de antelación a la terminación del contrato, es decir, el veinticuatro (24) de enero de dos mil trece (2013), le enviaron un aviso en el cual se decidía no continuar con sus servicios. Ello además, porque la empresa contaba con problemas financieros para continuar con él como trabajador.

Por otra parte, sostiene el accionado que la acción de tutela es improcedente pues no es el mecanismo apropiado para ventilar estas discusiones. Manifiesta que este trámite constitucional está diseñado para proteger derechos fundamentales cuando el interesado no cuente con otros mecanismos judiciales para defenderlos. En consecuencia, dice, la acción de tutela no es el recurso apropiado para ejercer acciones de reintegro con el correlativo cobro de derechos y prestaciones económicas de carácter laboral. Para ello existe la jurisdicción ordinaria laboral.

Finalmente, considera el demandado que la acción de tutela presentada por el señor Cabezas carece de fundamentos constitucionales y legales para solicitar su reintegro. Así, sostiene que al momento de presentarse la expiración del plazo el tutelante no se encontraba discapacitado. Manifiesta que de conformidad con el artículo 5 de la ley 361 de 1997 las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al sistema de seguridad en salud, ya sea contributivo o subsidiado. En consecuencia, la protección alegada por el trabajador no le es aplicable pues ninguna entidad competente para dictaminar su discapacidad lo ha certificado. Así mismo, según el demandado la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en Sentencia del quince (15) de julio de dos mil ocho (2008) estableció que la discapacidad debe ser declarada por la entidad competente, pero además debe ser superior al quince por ciento (15 %).

Actuaciones judiciales de instancia

Primera instancia

96. El juzgado Sexto Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali, a través de Sentencia proferida el cinco (05) de abril de (2013), declaró improcedente el amparo constitucional. Para ese despacho, existen otros mecanismos judiciales para ventilar esta controversia. En efecto, el accionante puede formular sus pretensiones en la jurisdicción ordinaria laboral.

Para el juez de primera instancia, está claro que en efecto el contrato laboral puede terminarse por expiración del plazo inicialmente pactado siempre y cuando se dé un preaviso con treinta días de anticipación a esa fecha. Sin embargo, ello es un asunto que no compete a los jueces constitucionales. Así, manifiesta que si bien el tutelante “hace referencia a una serie de acontecimientos y momentos médicos que suponen la existencia de un antecedente eventualmente patológico que, según su concepto lo única como un trabajador despedido en condiciones de disminución física”, no existen pruebas suficientes que lo lleven a considerar que determinen que se encontraba limitado o incapacitado para desempeñar sus funciones laborales. No existe informe médico que indique la existencia de una enfermedad profesional o común que demande su protección a través de la figura de la “protección laboral reforzada”.

Impugnación

97. El diez (10) de abril de dos mil trece (2013) el señor Cabezas impugnó la decisión del juez de primera instancia. Además de reiterar los argumentos señalados en la acción de tutela, sostuvo que de conformidad con el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia debe recibir un trato especial al encontrarse limitado físicamente. Ello lo pone en una situación de debilidad manifiesta protegida por la Corte Constitucional.

98. El Juzgado Noveno Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Cali, mediante decisión del dieciséis (16) de mayo de dos mil trece (2013) confirmó la sentencia proferida en primera instancia. Lo anterior, por las siguientes razones.

Para este Juzgado, existen otros mecanismos judiciales para discutir estos asuntos. En efecto, sostiene, la jurisdicción ordinaria laboral es la vía apropiada. Para este fallador, el asunto examinado no se enmarca dentro de los supuestos fijados por la Corte Constitucional sobre estabilidad laboral reforzada. Lo anterior pues las pruebas aportadas al expediente evidencian que la enfermedad que el accionante sufría, podía padecerla toda clase de trabajador y no era una de aquellas que le impidiera continuar con su trabajo. Por ello, no era merecedor de una protección especial.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Competencia

Esta Corte es competente para conocer de los fallos materia de revisión, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, 31 a 36 del Decreto 2591 de 1997 y en cumplimiento del auto expedido el doce (12) de septiembre de dos mil doce (2013) por la Sala de Selección número nueve.

Problema jurídico y metodología de la decisión

Para resolver este interrogante, esta Sala (i) estudiará la procedibilidad de la acción de tutela, (ii) reiterará su jurisprudencia sobre el protección otorgada a los trabajadores a través de la figura de la estabilidad laboral reforzada y; (ii) resolverá los casos concretos.

Procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral. Reiteración de jurisprudencia.

El artículo 86 de la Constitución Política de Colombia establece que “[t]oda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”. Adicionalmente, dice que el amparo solo será procedente cuando no exista en el ordenamiento jurídico un recurso judicial para defender el derecho presuntamente vulnerado. Este concepto ha sido entendido por la Corte como principio o requisito de subsidiariedad[3].

De acuerdo con este requisito, la acción de tutela solo será procedente cuando (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable[4]. Pues bien, en materia laboral el requisito de subsidiariedad adquiere una connotación particular. La Corte ha sostenido que cuando se trate de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues en “el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual”[5].

Pese a ello, excepcionalmente, este Tribunal ha entendido que es procedente cuando se trata personas que se encuentran en “circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada”[6]. Este punto ha sido reiterado en varias ocasiones por la Corte[7].

De acuerdo con ello, en la Sentencia T-663 de 2011, este Tribunal Constitucional sostuvo que la procedencia preferencial del amparo constitucional “proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, (...). Ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto”. En otros términos, ante la condición de debilidad del o la accionante, el amparo constitucional reemplaza al mecanismo ordinario de tal suerte que las posibilidades de reintegro dependerán de la verificación de circunstancias de fondo estrechamente relacionadas con la estabilidad laboral reforzada.

Así mismo, mediante Sentencia T-864 de 2011, esta Corporación sostuvo que “la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas.[8]”

En igual sentido:

“en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional “considera [que] la acción de tutela [es] procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediaré una indemnización.”[9]. Lo anterior, con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación

de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso engorroso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales.

Se entiende entonces que, aunque en principio la acción de tutela dada su naturaleza subsidiaria, no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en los casos en que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal”[10]

En síntesis, si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente[11], en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, remplace los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.

Estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

De la integración y armonización de estos y otros artículos, la Corte ha fijado algunas reglas relativas a la estabilidad laboral reforzada[12]. Esta protección constitucional, implica que “aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial”[13]. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros[14], personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar “la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”[15]

Este concepto ha sido complementado por estándares internacionales vinculantes para Colombia. Sobre este aspecto, en la Sentencia T-691 de 2013, aplicando normas internacionales, esta Corporación que “la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, literal a., [establece que los

Estados deben]

“reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; deberían tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad[16]”[17]. (Subraya por fuera del texto).

En el plano interno, la protección laboral de estas personas ha sido desarrollada tanto por el legislador como por los jueces. Por ejemplo, el Congreso, a través de la Ley 361 de 1997 “por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, impuso restricciones más fuertes a los empleadores que quisieran despedir a personas en condición de discapacidad[18]. En efecto, el artículo 26 de dicha ley les prohibió despedir a sus trabajadores en razón de las discapacidades que puedan sufrir, a menos que obtengan autorización de la oficina de trabajo. En todo caso, ordenó pagársele al trabajador despedido una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario. Así, “quienes procedan en forma contraria a ella, estarán obligados al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen”[19].

De esta forma, cuando el empleador contraríe tal norma, el despido del trabajador será ineficaz. Sobre el punto, la Corte en sentencia C-531 de 2000 expresó que “el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en

la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.”[20]. Como se aprecia, el objetivo de esta norma es evitar que los trabajadores en condición de discapacidad sean discriminados por sus condiciones personales, aumentando los requisitos e imponiendo sanciones al empleador por su despido.

Ahora bien, esta Corporación ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada es una protección constitucional que no se garantiza simplemente con la imposibilidad que tiene el empleador de terminar el contrato del titular del derecho. Ello significa “que el núcleo esencial del referido derecho en los discapacitados no se agota en el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, por el contrario el empleador también está obligado a intentar la reubicación de la persona en un cargo de acuerdo a su estado de salud”[21].

En otros términos, significa:

“i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.[22]”[23]

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones. Esta regla fue resaltada por la Corte en la sentencia T-516 de 2011 cuando sostuvo que “[e]l amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que

constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales”. Dicho de otra forma, protege un amplio número de personas con problemas de salud. No se restringe solo a quienes hayan sido calificados con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Para la Corte, si bien es cierto la protección radica en cabeza de quienes sufran limitaciones físicas que les impida realizar su trabajo, también ha distinguido en su jurisprudencia los efectos del amparo. Así por ejemplo, en Sentencia T-111 de 2012, la Corte sostuvo que “para saber qué sujetos deben estar protegidos por la figura de la estabilidad laboral reforzada se deben distinguir los conceptos de disminución física, discapacidad e invalidez”. De acuerdo con ello:

“podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.”. [Por lo tanto,] “para la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido.

(...) [Asimismo] la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección”. [24]

La Sentencia T- 211 de 2012 reiteró y aclaró el anterior punto. Así, señaló que “los trabajadores que sean catalogables como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación en su salud; (b) esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se toma que, en esas

condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”[25].

En este orden de ideas, ha entendido este Tribunal que cuando el sujeto no haya sido calificado científicamente por un médico que determine el nivel de discapacidad[26], el amparo será transitorio. En otros términos, “la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas”[27]. Por el contrario, si se tiene certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo. Ello se explica pues una vez conocido dicho porcentaje se sabrá si, por ejemplo, el titular del derecho es beneficiario de una pensión por invalidez.

En relación con el tipo de vinculación laboral, esta Corporación ha dicho que si bien por el tipo de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se trate de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada dichas causales no son suficientes si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva. Por ejemplo, en sentencia T-864 de 2011, este Tribunal dijo que si bien la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo es una causa objetiva para terminar el contrato de un trabajador, cuando opere la estabilidad laboral reforzada no es posible aplicar esta regla[28]. En otras palabras, “en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo”[29].

Igualmente sucede con el caso de los contratos de obra. La Corte ha sostenido que a pesar de que la terminación de la obra sea una causal para finalizar el contrato de una persona, en los casos de estabilidad laboral reforzada tales reglas no aplican de la misma forma. Al igual que en el contrato a término fijo, el empleador tendrá que cumplir con las cargas impuestas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, para este Tribunal “como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud sin consideración a una previa calificación, igualmente evolucionó en considerar que no sólo aplicaba para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica como los contratos de labor u obra”[30]. En el mismo sentido, “(...) la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación. Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta”[31]. Ello quiere decir que en los casos de estabilidad laboral reforzada si la causa del contrato se mantiene, el vínculo laboral deberá igualmente continuar[32].

De la misma forma opera con las vinculaciones con empresas de servicio temporal. Para esta Corte, “la garantía de la estabilidad en el empleo cobija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distingo de la naturaleza del vínculo contractual, “en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador.”[33]”[34].

Como se aprecia, si bien esta Corte distingue entre el tipo de vinculación laboral y las condiciones contractuales del trabajador, ello no parece ser razón suficiente para negar la protección laboral reforzada a los trabajadores. Es decir, la estabilidad laboral reforzada es una garantía del trabajador en condición de vulnerabilidad independientemente del tipo de contrato laboral que tenga.

Finalmente, en materia probatoria la Corte ha establecido que los casos de los trabajadores que se encuentren en situación de vulnerabilidad por padecer algún tipo de limitación

física que les impida ejercer sus actividades, “recae sobre el empleador una “presunción de despido sin justa causa”. Esto implica que se invierte la carga de la prueba y por tanto, el empleador debe demostrar que existen causales objetivas y razonables para que el vínculo laboral se haya quebrantado. En consecuencia, el empleador debe demostrar que el motivo del despido no fue la limitación física del empleado”[35]. Ello quiere decir que la carga de la prueba recae sobre el empleador y no sobre el empleado. El empleador deberá demostrar que existen causas objetivas para poder efectuar la terminación del contrato. Estas causas deberán demostrar que la razón para terminar es diferente a las limitaciones físicas o psíquicas que pueda padecer el afectado.

En síntesis, la garantía de estabilidad laboral reforzada (i) protege a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, independientemente del tipo de vinculación, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación. En consecuencia, son beneficiarios del (ii) artículo 26 de la ley 361 de 1997 que le impone al empleador, si quiere efectuar el despido, (iii) demostrar (inversión de la carga de la prueba) una causa objetiva (no discriminatoria), (iv) solicitar autorización a la oficina del trabajo y (v) pagarle una indemnización de 180 días de salario. Si se incumplen estos deberes, (vi) el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador afectado. En todo caso (vii), si no se tiene certeza sobre el grado de discapacidad, el amparo será transitorio. De lo contrario, definitivo.

Estudio de los casos concretos

Una vez estudiada la jurisprudencia constitucional sobre estabilidad laboral reforzada, esta Sala resolverá el fondo del asunto de los expedientes revisados. Para tal fin, reiterará brevemente las reglas aplicables a los casos concretos. De acuerdo con ello, el concepto de estabilidad laboral reforzada (i) cobija a los trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que dificulte su desempeño como trabajadores, independientemente del tipo de vinculación laboral. En esos eventos (ii) opera el artículo 26 de la ley 361 de 1997 el cual obliga al empleador, si quiere efectuar el despido, a (iii) demostrar una causa objetiva, (iv) solicitar autorización a la oficina del trabajo y (v) pagar al trabajador una indemnización de 180 días de salario. Si ello no ocurre, (vi) el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador. Finalmente

(vii), si no se tiene certeza sobre el grado de discapacidad, el amparo será transitorio. De lo contrario, definitivo.

EXPEDIENTE T-4031539 PEDRO SAÚL VÁSQUEZ CADENA EN CONTRA DE ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA.

Manifiesta el accionante que debido a su estado de salud, su empleador, la Alcaldía Municipal de Barrancabermeja, lo despidió arbitrariamente. Sostiene que se encontraba laborando como mensajero en dicha entidad desde diciembre de dos mil doce (2012) y debido a un fuerte dolor de cadera y pierna, su médico tratante le expidió varias incapacidades. Por este motivo, su empleador le notificó la terminación de su contrato el veintitrés (23) de abril de dos mil trece (2013) a pesar de sus problemas de salud y sin autorización de la oficina de trabajo[36].

Por su parte, la entidad demandada consideró no haber vulnerado los derechos fundamentales del actor, en tanto, dada su enfermedad, prorrogó en varias ocasiones su contrato. Así, dice, cuando decidió dar por terminado el vínculo laboral, esto es, el primero (01) de abril de dos mil trece (2013), no existían incapacidades médicas vigentes. Por tal motivo, solicita se niegue el amparo constitucional.

De acuerdo con las pruebas halladas en el expediente, esta Sala encuentra que en efecto sí existió vulneración de los derechos fundamentales del accionante. Lo anterior por las siguientes razones. En primer lugar, esta Corte advierte que efectivamente el señor Vázquez padece una enfermedad que le impide realizar su trabajo en condiciones regulares. En efecto quedó demostrado que desde diciembre de dos mil doce (2012) el trabajador padecía fuertes dolores en su cadera y pierna. Debido a ello, su EPS determinó que se habían roto varios tutores implantados, lo cual motivó la expedición de distintas incapacidades médicas entre el diecisiete (17) de enero de dos mil trece (2013) y el siete (07) de mayo del mismo año.

Pese a ello, la entidad sostuvo que a la fecha de terminación del contrato[37] el peticionario no se encontraba incapacitado. No obstante, revisadas las pruebas, esta Sala encuentra que dicha afirmación no es cierta. En efecto, para la fecha de notificación del despido, esto es, veintitrés de abril (23) de dos mil trece (2013), se estaban vigentes varias incapacidades expedidas por su médico tratante. La última incapacidad certificada por su EPS tiene como

fecha final el siete (07) de mayo de dos mil trece (2013)[38], lo cual permite advertir que para la fecha de la notificación del despido, primero (1º) de abril de dos mil trece (2013), el accionante aún se encontraba incapacitado.

En segundo lugar, el Municipio de Barrancabermeja no cumplió con las cargas exigidas por la ley 361 de 1997 y la jurisprudencia constitucional. En suma, no logró demostrar una causa objetiva para efectuar el despido. En su respuesta se limitó a señalar, sin prueba alguna, que las causas del despido no fueron discriminatorias. Adicionalmente, no solicitó en ningún momento autorización a la oficina de trabajo ni mucho menos pagó la indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la mencionada ley. Al no cumplir con tales reglas, el despido se torna ineficaz y tendrá que reintegrarse al señor Vásquez. Sin embargo, dado que no se tiene certeza del grado de discapacidad del actor, el amparo será transitorio.

A partir de tales consideraciones, esta Sala revocará la decisión proferida por el juez de segunda instancia y en su lugar concederá el amparo transitoriamente. En consecuencia, ordenará a la Alcaldía Municipal de Barrancabermeja que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia- si el accionante así lo desea - reintegre al señor Pedro Saúl Vásquez Cadena en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que el demandante venía desempeñando. En todo caso, si por las prescripciones médicas debe ser reubicado, así deberá hacerlo.

La accionada deberá pagarle al accionante, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, la indemnización correspondiente a los 180 días que trata la ley 361 de 1997 y deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de pagar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

Finalmente, la Corte advertirá al peticionario para que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure acción ordinaria con el fin de reclamar los salarios, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado

de la empresa demandada.

EXPEDIENTE T-4033418 ELIÉCER RÍOS EN CONTRA DE SOCIEDAD LUNA SÁNCHEZ LTDA.

El Señor Eliecer Ríos manifestó que desde hace varios años ha sido trabajador de la empresa Luna Sánchez LTDA. desempeñando funciones de vigilancia nocturna. Sostuvo que el treinta y uno (31) de mayo de dos mil trece (2013) fue internado de urgencia para practicarle el procedimiento “ARTERIOGRAFIA CORONARIA, ECOCARDIOGRAMA ESTENOSIS VALVULAR AÓRTICA LEVE CON FEVI NORMAL” al padecer una enfermedad severa en el corazón[39]. Señaló que pocos días después su empleador decidió terminar su contrato laboral aun conociendo su estado de salud.

Por su parte, la entidad demandada sostiene que entre las partes nunca existió algún tipo de relación y/o contrato laboral. Manifestó que el accionante desde hace muchos años prestaba servicios ocasionales a su empresa, recibiendo por ellos el pago respectivo. No obstante, desde hace un tiempo, lo dejaron vivir en las instalaciones de dicha entidad por su difícil situación económica, pero que en ningún momento fue contratado como vigilante.

El juzgado de primera instancia concedió el amparo pues consideró que efectivamente, a pesar de no existir un contrato por escrito, se configuraron los elementos de la relación laboral entre el accionante y el accionado. En consecuencia, tuteló su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Por su parte, el juez de segunda instancia revocó esa decisión y en su lugar negó el amparo constitucional. Lo anterior pues en su criterio el accionante no demostró de ninguna manera la existencia de relación laboral alguna.

Como primera medida, esta Sala entrará a resolver la procedencia de la acción de tutela para definir o no la existencia de un contrato realidad, pues es un asunto que en principio correspondería a la jurisdicción ordinaria laboral. Una vez resuelto este primer interrogante, analizará si efectivamente al señor Ríos le vulneraron su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que en principio la acción de tutela no es procedente para verificar la existencia de un contrato laboral bajo el concepto “contrato realidad”. Esta competencia radica, en primer término, a la jurisdicción

ordinaria laboral. Pese a ello, excepcionalmente, la acción de tutela es el mecanismo más adecuado para ventilar estas discusiones. Ello ocurre por ejemplo cuando el accionante es un sujeto de especial protección constitucional[40]. En esos casos, la justicia constitucional adquiere competencia para conocer del asunto y la acción de tutela se torna, transitoria o definitivamente, procedente.

Analizados los hechos del caso, esta Sala encuentra que el actor es un sujeto de especial protección constitucional. En primer lugar, es una persona de la tercera edad pues tiene más de setenta años, pero además padece una enfermedad coronaria severa. Adicionalmente, es responsable por su familia compuesta, entre otros, por varios menores de edad. Estas circunstancias ameritan un trato preferencial por la justicia constitucional. Como tal, al tratarse de un sujeto de especial protección, el requisito de procedibilidad de la acción se flexibiliza haciéndola procedente. No obstante, como pasará a explicarse los efectos de la protección serán transitorios pues no encuentra esta Corte elementos probatorios suficientes que le permitan determinar la existencia o no de un contrato realidad. Por tanto, será la justicia ordinaria laboral quien, siguiendo el principio de la inmediación probatoria, deberá definir este asunto. Ello, nuevamente, no implica que no se de algún tipo de protección.

En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha entendido que para que se configure una relación laboral, deben concurrir al menos tres elementos. En primer lugar la subordinación; en segundo lugar la prestación personal del servicio y en tercer lugar; la remuneración por el trabajo realizado. De acuerdo con ello, en el presente caso, de conformidad con las pruebas que obran en el expediente, no existe certeza de la existencia o no de una verdadera relación laboral. En efecto, si bien existen indicios que permitirían concluir que entre las partes existió un vínculo laboral, ellos no son suficientes para así considerarlo ni tampoco para descartarlo. Lo anterior por al menos las siguientes razones.

En primer lugar, el demandante aporta ciertas pruebas que no demuestran plenamente que efectivamente existió un contrato realidad. Por ejemplo, suministró unos recibos que indican la aparente liquidación de varias obligaciones laborales[41]. En dichos recibos, su empleador, paga ciertas acreencias como salario, cesantías, primas, vacaciones, etc. Esos documentos llevarían a concluir a este juez constitucional que efectivamente el empleador reconoce obligaciones típicamente laborales. No obstante, en los escritos enviados a los

jueces de instancia, la empresa accionada pone en entre dicho la autenticidad de tales medios de prueba. De hecho, el representante de la empresa manifestó en varias oportunidades que esos escritos no fueron expedidos por la empresa Luna Sánchez LTDA pues en ellos no se evidencia ninguna firma. La autenticidad de un medio probatorio es un asunto que escapa de la órbita constitucional y que le compete al juez natural de la controversia presentada.

En segundo lugar, de las declaraciones recibidas en la diligencia de inspección judicial realizada en el trámite de segunda instancia[42], no se logra definir con certeza si el señor Ríos era o no empleado de Luna Sánchez LTDA. Como se puede apreciar en el expediente, algunas declaraciones darían lugar a pensar que el peticionario, como lo afirmó la empresa accionada, simplemente vivía en las instalaciones del establecimiento. Otras, por el contrario, llevarían a esta Corte a entender que efectivamente el señor Ríos sí ejercía labores de vigilancia nocturna y como tal era trabajador de la empresa vinculada.

Pues bien, todos estos interrogantes son asuntos que deben ser resueltos por el juez natural de la controversia. Ello, como es apenas lógico, siguiendo el principio de la inmediación probatoria. La autenticidad y alcance de las pruebas recaudadas que den cuenta de la existencia o no de una relación de trabajo, son competencia de la justicia laboral. A pesar de lo anterior, ello no es razón suficiente para que esta Sala deje sin protección alguna a un sujeto que por sus condiciones debe recibir un trato especial por parte de la justicia constitucional. De acuerdo con ello, nuevamente, si bien esta Sala no logra certeza de un contrato y/o una relación laboral, si encuentra probado la existencia de un perjuicio irremediable. La Corte ha decantado los elementos que deben concurrir en el acaecimiento de un perjuicio irremediable:

“(i) que se esté ante un perjuicio inminente o próximo o suceder, lo que exige un grado suficiente de certeza respecto de los hechos y la causa del daño; (ii) el perjuicio debe ser grave, esto es, que conlleve la afectación de un bien susceptible de determinación jurídica, altamente significativo para la persona; (iii) se requieran de medidas urgentes para superar el daño, las cuales deben ser adecuadas frente a la inminencia del perjuicio y, a su vez, deben considerar las circunstancias particulares del caso; y (iv) las medidas de protección deben ser impostergables, lo que significa que deben responder a condiciones de oportunidad y eficacia, que eviten la consumación del daño irreparable.”[43]

En este orden de ideas, esta Sala evidencia que en el presente caso se reúnen dichos elementos. En primer lugar, la inminencia del perjuicio es latente. Los hechos del presente caso muestran un escenario en el cual una persona de más de setenta años (adulto mayor) fue presuntamente despedido sin razón constitucionalmente legítima, pero además padece una grave enfermedad coronaria que le impide conseguir trabajo para mantener a su familia. Ello implica un alto grado de afectación del bien jurídico tutelado pues incluso, se pueden involucrar otros como el derecho al mínimo vital.

Adicionalmente, es grave pues al perder, presuntamente, su empleo, también cercenó toda posibilidad de sobrevivir. Es responsable por su familia que se compone, entre otros, por varios menores de edad y no cuenta con ningún tipo de renta adicional que le permita sufragar sus gastos mínimos. No proteger transitoriamente el derecho sería aumentar el riesgo de lesión y como tal, agravar la situación. Ello, hace que el amparo transitorio se haga urgente pues no hacerlo sería desconocer la situación de indefensión por la que atraviesa el accionante.

Finalmente, dichas medidas deben adoptarse de manera inmediata pues de no hacerlo, la protección de los derechos fundamentales del accionante, e incluso de su familia, se tornaría ineficaz o inoportuna. Es decir, de no proteger transitoriamente tales derechos, se puede consumir un daño irreparable. Esta Sala advierte que lo que está en juego no es solo el trabajo del accionante sino también, por su elevada edad y su enfermedad, su derecho a la vida.

En este orden, la jurisprudencia constitucional ha establecido que cuando exista riesgo o se cause un perjuicio irremediable, la acción de tutela será viable y el amparo se otorga hasta tanto la situación sea definida en la jurisdicción competente. Para ello, el demandante tendrá que ejercer sus derechos dentro de un término máximo de cuatro (04) meses contados a partir del fallo. Mientras tanto, la Corte ordenará a la empresa afiliar al sistema de seguridad social al peticionario, en aras de garantizar principalmente su atención médica por su estado de salud. Lo anterior, teniendo en cuenta, que si bien no es posible determinar en esta oportunidad la existencia de un contrato realidad, se acredita con suficiencia la protección inminente que requiere el peticionario. Al respecto, la Corte observa que la empresa admite que permitió al accionante vivir en sus instalaciones sin contraprestación alguna, lo cual denota un comportamiento empresarial inusual que si bien

reitera la Sala no permite demostrar la existencia de un contrato laboral en sede constitucional si da lugar al que se conceda el amparo en los términos señalados.

Esta Sala advierte al peticionario que el amparo será concedido como mecanismo transitorio y regirá hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción que el actor debe formular o, si no la instaura, hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia.

EXPEDIENTE T-4033839 OMAR GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ EN CONTRA DE EMPRESA INDUSTRIAS METALVAR E.U.

Manifiesta el accionante que desde agosto de dos mil once (2011) fue contratado verbalmente por la empresa Industrias Metalvar E.U. para desempeñar el cargo de tornero mecánico. En el mes de mayo de dos mil doce (2012) sufrió un accidente laboral cuando una máquina planeadora le cayó encima de sus piernas. El diecisiete (17) de octubre de dos mil doce (2012) sus médicos tratantes le diagnosticaron una hernia discal con compresión de las raíces nerviosas y espondilolitosis. Luego de una intervención quirúrgica, le fueron prescritos varios días de incapacidad. El tres (03) de abril de dos mil trece (2013), dice el accionante, su empleador le comunicó verbalmente la terminación de su contrato. Por su parte, la empresa Industrias Metalvar E.U. señaló a lo largo de su escrito de contestación que entre las partes nunca existió vínculo laboral alguno. Por tal motivo, el accionante no debía ser titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues esta es una protección exclusiva de los trabajadores.

El Juzgado de primera instancia declaró improcedente el amparo constitucional. Para este juzgado, es la acción de tutela un trámite excepcional y residual que opera ante la ausencia de otros mecanismos para proteger un derecho. En consecuencia, al solicitarse el reintegro, el asunto que se discute involucra otras jurisdicciones como por ejemplo, la ordinaria laboral. Pese a ello, en la parte resolutive ordenó al accionado reconocer y pagar la totalidad de incapacidades fruto del accidente laboral sufrido por el peticionario. En segunda instancia el juez revocó integralmente la decisión del juez de primera instancia. En su concepto, el accionante no probó de ninguna manera la existencia de alguna relación laboral que lo hiciera acreedor de la protección ofrecida por la estabilidad laboral reforzada. Adicionalmente, reafirmó que el reintegro debe decidirse por la justicia ordinaria laboral.

De conformidad con los antecedentes expuestos y las pruebas que reposan en el expediente, esta Sala encuentra que efectivamente si se lesionaron los derechos fundamentales del actor. Lo anterior por al menos las siguientes razones. En primer lugar, el señor Gutiérrez efectivamente padecía una disminución física por causa del accidente sufrido en mayo de dos mil doce (2012). Desde esa fecha, tras haberle caído una maquina planeadora para madera de 35 centímetros, el actor no pudo continuar trabajando regularmente. Incluso, el diecisiete (17) de octubre de dos mil doce (2012) le fue diagnosticada una hernia discal con compresión de las raíces nerviosas y espondilolitis, por lo cual tuvo que ser sometido a una intervención quirúrgica.

En ese orden, el accionante si se encontraba enfermo al momento del despido. Sin embargo, la empresa accionada alega que entre las partes nunca existió vínculo laboral alguno. No obstante, esta Sala advierte que dicha afirmación es falsa. En efecto, existe una certificación expedida por la empresa demandada en la que consta el cargo, salario y tiempo de permanencia en el cargo del señor Gutiérrez[44]. Este documento firmado por Alejandro Baldivieso Patiño “certifica que el Señor Omar Gutiérrez Rodríguez, identificado con C.C. 13´846.969 de Bucaramanga, se encuentra laborando en INDUSTRIAS METALVAR EU desde el mes de julio de 2011 en el cargo de tornero de metalmecánica, devengando un salario básico mensual de \$ 1´100.000”. Dicha certificación fue expedida el veintidós (22) de septiembre de dos mil once (2011), lo que significa que para el momento de la lesión[45] el actor ya desempeñaba sus labores en la entidad demandada.

En segundo lugar, la accionada no probó ninguna causal objetiva para terminar el contrato laboral. Su respuesta se centró en indicar la ausencia de relación laboral entre el señor Gutiérrez y ella, argumento desvirtuado por las pruebas aportadas por el accionante. Adicionalmente, tampoco solicitó autorización a la oficina del trabajo ni indemnizó al trabajador con los 180 días de salario que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997. En consecuencia, al incumplirse con dichas cargas, el despido es ineficaz. Por tanto, se ordenará reintegrar y/o reubicar al afectado. Este amparo se concederá transitoriamente en tanto no se conoce el grado de discapacidad del accionante.

De conformidad con las anteriores consideraciones, esta Sala encuentra probada la vinculación del demandante como trabajador de la accionada y también la imposibilidad de continuar trabajando. Lo anterior implica, entonces, que el señor Gutiérrez es sujeto de

protección a través de la figura de la estabilidad laboral reforzada. Adicionalmente, en ningún momento Industrias Metalvar probó una causa objetiva ni mucho menos aportó autorización de la oficina de trabajo para poder realizar el despido de conformidad con el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Esta situación demuestra que efectivamente hubo vulneración a los derechos del señor Gutiérrez.

A partir de todo lo anterior, esta Sala revocará la decisión proferida por el juez de segunda instancia y en su lugar concederá el amparo transitorio de la acción. En consecuencia, ordenará Industrias Metalvar que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia- si el accionante así lo desea - reintegre al Señor Omar Gutiérrez Rodríguez en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que venía desempeñando. En todo caso, si por las prescripciones médicas debe ser reubicado, así deberá hacerlo.

La empresa deberá pagarle a la accionante, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, el la indemnización correspondiente a los 180 días de que trata la ley 361 de 1997 y deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de pagar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

Finalmente, la Corte advertirá al tutelante para que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure acción ordinaria con el fin de reclamar los salarios, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada.

EXPEDIENTE T-4035749 WILLIS ALFREDO CÁRDENAS HERNÁNDEZ EN CONTRA DE CIPLAS S.A.

Manifiesta el accionante que desde el dos (02) de junio de dos mil once (2011) ingresó a trabajar a la empresa CIPLAS S.A. Su contrato fue a término fijo por un año, prorrogado por uno más. El veinte (20) de junio de dos mil doce (2012) sufrió un accidente laboral. Una vez realizada la valoración médica le diagnosticaron "TRAUMA EN CADERA Y REGION LUMBOSACRA", razón por la cual le incapacitaron, inicialmente (7) días. Tiempo después fue

valorado por su ARL Sura quien determinó que padecía de “TRAUMATISMO SUPERFICIAL DEL TRONCO, NIVEL NO ESPECIFICADO”. Para tratarlo, su médico le ordenó varias terapias físicas y medicamentos para el dolor. Tiempo después, el Dr. Víctor Elías Arrieta, le recomendó “no trabajar agachado, no realizar movimientos repetitivos de flexo-extensión o rotación del tronco, no levantar objetos de peso superior a 7 Kg”. Pese a su estado de salud, dijo, el dieciséis (16) de abril del dos mil trece (2013) su empleador decidió despedirlo.

Por su parte, la empresa demandada sostuvo que no vulneró los derechos fundamentales del señor Cárdenas en tanto, mientras estaba incapacitado, prorrogó en varias ocasiones su contrato. Adicionalmente, al terminarlo unilateralmente, le indemnizó y cumplió con todos los pagos de ley.

Revisados los hechos del caso y verificadas las pruebas que obran en el expediente, esta Corte encuentra que el señor Cárdenas padecía de una enfermedad que le impedía continuar desarrollando sus funciones laborales como lo había venido haciendo. De acuerdo con varios dictámenes médicos[46], el señor Cárdenas sufría limitaciones físicas (traumatismo superficial del tronco, nivel no especificado), razón por la cual, su médico, el Dr. Víctor Arrieta, recomendó ciertas rutinas de trabajo y le prohibió continuar con algunas actividades que venía ejecutando. Por ejemplo, no trabajar agachado o levantar cierto peso.

A pesar de conocer la situación del actor, incluso admitiendo su despido sin justa causa, la empresa demandada decidió finalizar el vínculo contractual vigente entre las partes. Así, siguiendo las reglas fijadas por esta Corporación, la accionada no probó ninguna causa objetiva para terminar la relación laboral. Tampoco, como debió hacerlo, solicitó autorización a la oficina de trabajo. Mucho menos, indemnizó al trabajador con los 180 días de salario, tal y como lo establece el artículo 26 de la ley 361 de 1997. En ese orden, al no cumplirse con estas cargas, el despido se torna ineficaz. En consecuencia, deberá reintegrarse y/o reubicarse al accionante. Este amparo será concedido transitoriamente pues no se conoce con certeza el grado de discapacidad del peticionario.

Por todo lo anterior, esta Sala encuentra que el demandante fue despedido sin respetar su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Por tal motivo, esta Corte revocará las decisiones de instancia y en su lugar concederá el amparo constitucional. En consecuencia, ordenará a

la empresa Ciplas S.A. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia- si el accionante así lo desea - reintegre al Señor Willis Alfredo Cárdenas Hernández en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que desempeñaba. En todo caso, si por las prescripciones médicas debe ser reubicado, así deberá hacerlo.

La empresa accionada deberá pagarle a la accionante, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, la indemnización correspondiente a los 180 días de que trata la ley 361 de 1997 y deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de pagar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

Finalmente, la Corte advertirá al tutelante para que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure acción ordinaria con el fin de reclamar los salarios, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada.

EXPEDIENTE T-4043423 WILSON HERNANDO ARIAS EN CONTRA DE GRUPO TASACA LTDA.

Sostiene el accionante que desde el primero (01) de enero de dos mil once (2011) se vinculó laboralmente con la empresa Grupo Tasaca LTDA. Su contrato fue a término indefinido para realizar “las labores asignadas (...) de barista”. Dice que el veintinueve (29) de marzo de dos mil once (2011), cuando “se encontraba desempeñando sus funciones sufrió un accidente de trabajo consistente en la caída de una altura de cinco (5) escalones”. Fue remitido por urgencias al Hospital Clínica San Rafael. Sostiene que hasta la fecha, ha permanecido incapacitado por el accidente sufrido. Su empleador acudió a la oficina de trabajo para solicitar la autorización correspondiente del artículo 26 de la ley 361 de 1997. No obstante, dicha entidad no autorizó el despido. Pese a ello, declara el actor, el cuatro (04) de abril de dos mil trece (2013), su empleador le envió una comunicación donde manifestaba termina el vínculo contractual. Considera que su empleador lo despidió por su condición médica.

Por su parte, el Grupo Tasaca LTDA. sostuvo que no vulneró los derechos del trabajador en

tanto la enfermedad que padecía, fue adquirida antes de trabajar con su empresa. Manifestó que el accionante duró varios días sin ir a trabajar y ello constituye una causal objetiva de despido como lo es “abandono de su cargo”.

El juzgado de instancia negó el amparo bajo el argumento de que la acción no cumplía con el requisito de subsidiariedad. Consideró que al tratarse de asuntos netamente laborales, conceder la acción de tutela resultaría ser una intromisión de la justicia constitucional en otras jurisdicciones.

Luego de analizar las pruebas encontradas en el expediente, esta Sala advierte una vulneración de los derechos fundamentales del señor Arias, ocasionados por el actuar de la empresa Grupo Tasaca LTDA. Así, es evidente que luego de que el veintinueve (29) de marzo de dos mil once (2011) sufriera el accidente de trabajo, el actor continuó con problemas y padecimientos en su salud. Desde esa fecha fue incapacitado en varias ocasiones; circunstancia conocida por su empleador.

Por su parte, el Grupo Tasaca LTDA no logró probar ninguna causa objetiva para terminar el contrato del señor Arias. Por el contrario, en la contestación y en las pruebas aportadas al proceso, la empresa se limitó a reiterar que los problemas físicos del señor Arias fueron adquiridos antes de ingresar a trabajar. Sin embargo, esta Sala no estima como razón suficiente este hecho. Incluso, al acudir a la oficina de trabajo a solicitar autorización para el despido, dicha petición fue negada. Tal y como obra en el expediente, mediante resolución 00001194 del veintisiete (27) de agosto de dos mil doce (2012), el Ministerio del Trabajo resolvió en forma negativa la mencionada solicitud, por considerar que “solo se puede autorizar la desvinculación de un trabajador discapacitado cuando esté plenamente demostrada la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada”. Para el Ministerio, el empleador no logró probar de ninguna manera que efectivamente el señor Arias no podía continuar realizando las labores que veía gestionando. Tampoco cumplió con la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Por tales razones, el despido efectuado por el Grupo Tasaca es ineficaz. El amparo se concederá de manera transitoria, pues no se sabe con exactitud el porcentaje de discapacidad del accionante.

Por estas razones, la presente tutela será concedida al peticionario. Así, este Tribunal Constitucional revocará las decisiones de instancia y en su lugar concederá el amparo. En

consecuencia, ordenará a la empresa accionada que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia- si el accionante así lo desea - reintegre al Señor Wilson Hernando Arias en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que desempeñaba. En todo caso, si por las prescripciones médicas debe ser reubicado, así deberá hacerlo.

La empresa accionada deberá pagarle a la accionante, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, la indemnización correspondiente a los 180 días de que trata la ley 361 de 1997 y deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de pagar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

Finalmente, la Corte advertirá al tutelante para que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure acción ordinaria con el fin de reclamar los salarios, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada.

EXPEDIENTE T-4045089 GUILLERMO LÓPEZ ARIAS EN CONTRA DE EXTRAS S.A Y OTROS.

Manifiesta el actor que desde el (9) de noviembre de dos mil doce (2012) trabajaba para la empresa de servicio temporal Extras S.A. Fue contratado para desempeñar el cargo de “oficial de constructor” en la empresa usuaria GAIA ENERGY INVESTMENTS LTDA. Una de las funciones de su cargo era la “extracción de minerales en el Departamento de Caldas”. Sostiene que en sufrió un accidente que le causó lesiones en el ligamento de la rodilla. En el diagnóstico realizado, los médicos tratantes le dieron tres (3) días de incapacidad y ordenaron una valoración especializada con el ortopedista quien lo remitió al médico cirujano para realizar exámenes adicionales. Posteriormente, el catorce (14) de febrero de dos mil trece (2013), el médico cirujano le informó que era necesario practicarle una cirugía para su recuperación. Manifiesta el actor que a pesar de informar a su empresa sobre la cirugía, el veintidós (22) de febrero de dos mil trece (2013) su empleador, Extras S.A., le informó que daba por terminado su contrato.

Por su parte, la empresa Extras S.A. sostuvo que el accionante no aportó ninguna prueba

que acreditara que necesitaba una cirugía para recuperar su salud. Dijo que “el señor López requiere una cirugía pero no presenta ningún documento médico que soporte su afirmación. En el documento a folio 6, se evidencia que efectivamente el señor López tuvo cita con ortopedia el 16 de enero de 2013, pero es claro que de esta cita no resultó incapacidad médica, restricciones ocupacionales o remisión a cirugía como expone el accionante”. Adicionalmente, considera que la incapacidad de tres días otorgada por su médico no es suficiente para considerarlo en estado de indefensión. Por tal motivo, no es sujeto titular de estabilidad laboral reforzada.

El juzgado de primera y única instancia negó el amparo pues consideró que la tutela no cumple con el requisito de subsidiariedad de la acción. Para este juez, existen otros medios más apropiados que la acción de tutela donde se pueden debatir estas controversias como por ejemplo la jurisdicción ordinaria laboral. Por ello, el amparo fue improcedente.

Una vez analizadas las pruebas halladas en el expediente, esta Sala encuentra que la empresa Extras S.A. vulneró los derechos fundamentales del señor López, pues no cumplió con las reglas establecidas por esta Corporación sobre estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por al menos las siguientes razones. Queda demostrado que el accionante padecía una enfermedad que le dificultaba sus actividades diarias, especialmente, las laborales. En efecto, el accionante debía asistir a diferentes controles médicos para que le fueran programados nuevos procedimientos. Estas visitas a su tratante se dieron entre el catorce (14) de diciembre de dos mil doce (2012) y catorce (14) de febrero de dos mil trece (2013), fecha en la que su cirujano le informó la necesidad de practicarle una cirugía. Pese a ello, ocho días después fue despedido con el argumento que la incapacidad otorgada era de tan solo tres días, pero desconociendo todos los demás requerimientos médicos que el peticionario debía cumplir.

Así las cosas, la empresa Extras S.A., no probó de ninguna manera causa objetiva en el asunto que se discute. Como se mencionó, tan solo se refirió a la incapacidad de tres (03) días que según ellos, no es suficiente para considerar a una persona en estado de indefensión. De esta manera, al padecer limitaciones físicas para continuar con sus labores, la empresa tratante debió acudir a la oficina de trabajo y solicitar autorización para el respectivo despido y pagar los 180 días de salario como indemnización tal y como lo

establece el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Estas cargas no fueron cumplidas por el empleador. Por estos motivos, el despido se torna ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al señor López. El amparo será transitorio al no tenerse certeza del grado de discapacidad del actor.

A partir de tales consideraciones, esta Sala revocará la decisión proferida por el juez de instancia y en su lugar concederá el amparo transitorio de la acción. En consecuencia, ordenará a la empresa accionada que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia- si la accionante así lo desea - reintegre al Señor Guillermo López Arias en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía. En todo caso, si por las prescripciones médicas debe ser reubicado, así deberá hacerlo.

La empresa Extras S.A. deberá pagar al accionante, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, la indemnización correspondiente a los 180 días de que trata la ley 361 de 1997 y deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de pagar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

Finalmente, la Corte advertirá al Señor López para que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure acción ordinaria con el fin de reclamar los salarios, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada.

EXPEDIENTE T-4032850 JOSÉ ÁNGEL VILLEGAS GUERRERO EN CONTRA DE ASEO URBANO S.A. Y OTRO.

Según el accionante, ingresó a trabajar con la empresa Aseo Urbano S.A. desde el año dos mil (2000). Inicialmente la empresa se llamaba Cooperativa Progreseemos. Sostuvo que luego de varias sustituciones patronales fue vinculado como trabajador en Altxer S.A. como auxiliar de barrido que prestaba sus servicios a la empresa Aseo Urbano S.A. En el año dos mil once (2011) comenzó a sentir dolores en su brazo izquierdo, por lo cual sus médicos tratantes le diagnosticaron "BURSITIS SUB-ACROMIO SUB-DELTOIDEO". Realizados nuevos

exámenes se le diagnosticó “TUNEL DEL CARPIO DERECHO SENSITIVO MILENIO GRADO LEVE”. Manifiesta que su empleador le comunicó que su contrato llegaría hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil doce (2012), en razón de sus limitaciones físicas.

Por su parte, Aseo Urbano S.A. dijo que entre ellos y el accionante nunca existió vínculo laboral. Relata que son una empresa encargada de prestar el servicio público de aseo y para tal fin, contrató con Altxer S.A. para ejecutar dichas actividades. Para tal fin, la entidad contratista sería la encargada de contratar el personal correspondiente. Altxer S.A. dijo que en efecto entre el accionante y ellos existió un contrato laboral pero que tenía una duración definida. Este contrato estaba previsto mientras se ejecutaba el contrato “matriz” celebrado con Aseo Urbano. En consecuencia, dijo, tras la terminación de estas labores el contrato del accionante también finalizó.

El juez de primera instancia decidió no tutelar los derechos fundamentales del accionante, toda vez que de acuerdo con las pruebas halladas en el expediente, no se evidencia que los accidentes sufridos hayan generado secuelas o impedimentos médicos para continuar trabajando. Por su parte, en segunda instancia, el fallador confirmó la decisión agregando que el juez laboral era el competente para dirimir esta controversia.

Así las cosas, entrando en el fondo del asunto, esta Sala advierte que si existió una vulneración a los derechos fundamentales del actor. En primer lugar, están probadas las limitaciones del peticionario para realizar sus actividades laborales regularmente. Revisadas las pruebas que obran en el expediente, este Tribunal Constitucional encuentra que al accionante le fue diagnosticado “TUNEL DEL CARPIO DERECHO SENSITIVO MILENIO GRADO LEVE”. Esta enfermedad no le permitía ejecutar sus funciones laborales. Pese a ello, Altxer S.A. decidió finalizar el contrato el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil doce (2012).

De esta manera, el empleador argumentó que al tratarse de un contrato de obra, este terminaría tras la finalización del contrato matriz para el cual fue contratado. Es decir, aquel celebrado con la empresa Aseo Urbano S.A.S. Así pues, de acuerdo con las reglas fijadas por esta Corporación, no importa el tipo de vínculo laboral que exista entre las partes, pues la garantía de estabilidad laboral reforzada cobija a toda clase de trabajador independientemente de su contrato. Ello implica que, para el caso de los contratos de obra, si la causa del contrato subsiste la relación laboral debe continuar. Pese a ello, aunque en

efecto la empresa Aseo Urbano no continuaría contratando los servicios de la entidad demandada, Altixer S.A. no cumplió con las cargas del artículo 26 de la ley 361 de 1991. En efecto, despidió al señor Villegas sin autorización de la oficina del trabajo y sin efectuar el pago de la indemnización de 180 días de salario. En el expediente no se encuentra prueba alguna que compruebe lo anteriormente señalado. Por tanto, al incumplirse con estas obligaciones, la terminación del vínculo es ineficaz.

En ese orden, esta Sala revocará la decisión proferida por los jueces de instancia y en su lugar ordenará a la empresa Altixer S.A. el reintegro del señor Villegas y/o, según el caso, su reubicación a un cargo de igual o mayor jerarquía. Adicionalmente, deberá pagar a la accionante, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, la indemnización correspondiente a los 180 días de que trata la ley 361 de 1997 y deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de pagar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

Finalmente, la Corte advertirá al tutelante para que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure acción ordinaria con el fin de reclamar los salarios, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada.

EXPEDIENTE T-4032700 CÉSAR CARLOS CASTAÑEDA EN CONTRA DE SERVICIOS Y ASESORÍAS EL LITORAL.

La señora Micellys Leonor Manotas, abogada del señor César Carlos Castañeda, manifiesta que desde el siete (07) de abril de dos mil trece (2011) el señor Castañeda se encuentra vinculado laboralmente “en el cargo de conductor de Lácteos del Cesar para la empresa Klarens”. El actor comenzó a padecer múltiples inflamaciones en los pies haciéndole más difícil desarrollar sus actividades laborales. Por ello, acudió a su EPS Salud Total para ser valorado y luego de realizados varios exámenes, le diagnosticaron “LIFENDEMEA MAS INSUFICIENCIA VASCULAR PROFUNDA”. Desde que le descubrieron su patología, su médico le ordenó varias terapias físicas y un drenaje linfático dos veces al día para mejorar su salud y continuar normalmente con su trabajo. Pese a ello, su contrato laboral fue

terminado por su empleador el día once (11) de octubre de dos mil once (2012).

La entidad accionada, en primer lugar, puso de presente que el amparo constitucional debía tornarse improcedente por no cumplir con el requisito de inmediatez. Manifestó que el supuesto despido injusto tuvo como fecha el once (11) de octubre de dos mil doce (2012) y la acción de tutela fue interpuesta aproximadamente seis meses después, sin existir ningún tipo de justificación. Adicionalmente, en segundo lugar, dijo que el señor Castañeda nunca aportó las incapacidades de las que habla en la demanda. Por ello, al no conocer su situación no podían tomar las medidas respectivas. En ese orden, el amparo no debería ser concedido.

El juez de primera y única instancia negó la tutela pues a pesar de que el señor Castañeda le fue diagnosticado con “LINFEDEMA + INSUFICIENCIA VASCULAR PROFUNDA”, no existe ningún tipo de incapacidad que pruebe que el accionante no puede continuar con sus actividades laborales. Así mismo, sostuvo que la accionada nunca fue notificada de los padecimientos del peticionario durante la vigencia del contrato. Por ello, no tenía cómo saber que contaba con algún tipo de discapacidad laboral.

En este orden de ideas, esta Sala encuentra que los derechos fundamentales del señor Castañeda le fueron vulnerados por la empresa Servicios y Asesorías el Litoral. En efecto, el accionante padecía una enfermedad denominada “LINFEDEMA + INSUFICIENCIA VASCULAR PROFUNDA”. Debido a esta patología, su médico tratante le ordenó terapias diarias y un drenaje linfático dos veces al día para mejorar su salud. Así, es claro para esta Corporación que el peticionario no podía continuar trabajando tal y como lo venía haciendo pues padecía limitaciones físicas que así se lo impedían. Pese a ello, su empresa decidió despedirlo. Adicionalmente, queda demostrado que la accionada conocía de la enfermedad del actor pues pese a su negativa para reconocerlo, mediante comunicación recibida el veintiséis (26) de octubre de dos mil doce (2012), el señor Juan José Ariño Brito médico laboral de Salud Total EPS le puso de presente a la empresa que el actor requería un tratamiento para la mencionada patología.

Al quedar probados los padecimientos del peticionario y de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, el empleador debió demostrar que existía una causa objetiva para el despido y además solicitar autorización a la oficina de trabajo. Pese a ello, esta Sala encuentra que el

empleador incumplió con tales cargas. No aportó prueba alguna que justificara su decisión de terminar el contrato laboral con el accionante. Tampoco solicitó permiso a la oficina de trabajo. Tan solo indicó que no conocía los hechos que daban lugar a la acción y que no era responsable por situaciones que no fueron puestas en su conocimiento por parte del peticionario. En consecuencia, es evidente que la empresa accionada violó la garantía de estabilidad laboral reforzada del peticionario. En consecuencia, el despido se torna ineficaz y por tanto será ordenado su reintegro. El amparo será concedido de manera transitoria pues no se tiene certeza del grado de discapacidad sufrido por el accionante.

Ahora bien, en lo que tiene que ver con el requisito de inmediatez, esta Corte ha señalado en diferentes ocasiones que si bien la acción de tutela no tiene un término de caducidad, ello no es óbice para pensar que el titular del derecho deba, en principio, interponerla en un plazo o tiempo razonable. De tal manera, “si entre la ocurrencia de la alegada conculcación o amenaza contra derechos cardinales y la presentación de la acción de tutela transcurre un lapso inexplicablemente extenso, es entendible que se infiera una menor gravedad o, aún más, irrealidad de la violación acusada, por lo cual no es razonable brindar la protección que caracteriza este medio de amparo, que ya no sería inmediato sino inoportuno”[47]. No obstante, cuando se trate de sujetos de especial protección, como por ejemplo las personas con algún tipo de discapacidad, los requisitos de procedibilidad de la acción se flexibilizan[48].

De acuerdo con lo anterior, encuentra esta Sala que el requisito de inmediatez debe ser analizado de manera flexible en el caso concreto. Así, encuentra esta Sala que si bien transcurrieron seis meses desde que ocurrieron los hechos que dieron origen a la acción, este tiempo es razonable en la medida de que se trata de un sujeto que padece limitaciones físicas. Para esta Corte, no es posible analizar el requisito de inmediatez de la misma manera frente a sujetos diferentes. Si bien seis meses pudo haber sido un tiempo relativamente amplio para presentar la acción de tutela, para el caso del señor Castañeda es un término prudencial. Esta Sala no puede desconocer el estado de su salud y todos aquellos tratamientos a los que debe someterse para solucionarlo. Por ello, considera este Tribunal que en el presente caso la acción de tutela no se torna improcedente pues ello sería imponerle cargas desproporcionadas al demandante.

Por estas razones, esta Sala concederá la presente acción de tutela. Por tanto, se revocará

la decisión proferida por el juez de instancia y en su lugar concederá el amparo transitorio de la acción. En consecuencia, ordenará a la entidad accionada que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia- si el accionante así lo desea - reintegre al señor César Carlos Castañeda Cantillo en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que el demandante venía realizando. En todo caso, si por las prescripciones médicas debe ser reubicado, así deberá hacerlo.

Así mismo, la empresa Servicios y Asesorías el Litoral deberá pagarle al accionante, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, la indemnización correspondiente a los 180 días de que trata la ley 361 de 1997 y deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de pagar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

Finalmente, la Corte advertirá al tutelante para que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure acción ordinaria con el fin de reclamar los salarios, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada.

EXPEDIENTE T-4044178 JORGE ENRIQUE CABEZAS EN CONTRA DE PRENSA MODERNA IMPRESORES S.A.

Manifiesta el peticionario que trabajaba como operario de terminados en la empresa Prensa Moderna Impresores S.A. de la ciudad de Cali desde aproximadamente veinte (20) años. Su vinculación fue a través de contrato laboral a término fijo. Durante su trabajo presentó varios problemas de salud por lo cual acudió a su médico tratante quien luego de practicar varios exámenes, le diagnosticó "MANGUITO ROTADOR BILATERAL, RUPTURAS PARCIALES Y TOTALES, ADEMÁS COMPROMISO DEL LABRUM GLENOIDEO IZQUIERDO". Debido a ello, sostiene el actor, ha estado incapacitado en varias oportunidades y actualmente sigue presentando afecciones en su salud que le impiden laborar en condiciones regulares. Incluso su médico le ordenó que no levantar los brazos por encima del hombro cuando realizara actividades laborales.

El veinticuatro (24) de enero de dos mil trece (2013), su empleador le puso en conocimiento la decisión de no prorrogarle el contrato. Dicho aviso fue notificado treinta (30) días antes de que expirara el vínculo laboral. En la comunicación recibida, su empleador sostiene que la empresa cuenta con dificultades financieras que impiden prorrogar el contrato.

Considera la empresa Prensa Moderna Impresores S.A. que no vulneró los derechos fundamentales del accionante, en tanto cumplió con todos los requisitos legales para terminar su vínculo laboral con el peticionario. En su criterio, al tratarse de un contrato a término fijo, su obligación era comunicar la decisión de no prórroga treinta días antes del vencimiento de la vigencia del contrato. En efecto, dice, eso fue lo que hizo. Sostiene que sus razones fueron ajustadas a la ley y que en ningún momento discriminó al tutelante por razones de discapacidad.

Los juzgados de instancia declararon improcedente el amparo tras considerar que la justicia constitucional no es competente para dirimir estas controversias que, por regla general, las debe asumir la jurisdicción laboral. Así mismo, no encontraron probado el hecho que la enfermedad sufrida por el peticionario fuera de aquellas que dan lugar al derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Entrando al análisis del caso concreto, esta Sala advierte que si se vulneraron los derechos fundamentales del accionante. En primer lugar, queda demostrado que efectivamente entre el peticionario y la entidad demandada existió un verdadero contrato de trabajo, tal y como obra en las pruebas y declaraciones que reposan en el expediente. Adicionalmente, es claro que al accionante le diagnosticaron “manguito rotador bilateral, rupturas parciales y totales, además compromiso del labrum glenoideo izquierdo” lo que le impedía ejecutar sus labores con facilidad[49]. Incluso, su médico tratante previó ciertas restricciones laborales que nunca fueron acatadas por la empresa. Como se aprecia en el expediente, poco antes de la terminación del contrato el empleador conocía que su trabajador continuaba enfermo[50] y aún así decidió despedirlo.

En segundo lugar, la empresa demandada no probó causa objetiva ni solicitó autorización en la oficina de trabajo para el despido del peticionario, ni mucho menos pagó la indemnización correspondiente a los 180 días de salario tal y como lo establece la ley 361 de 1997. Así, si bien la expiración de la vigencia del contrato, en situaciones diferentes,

sumado al preaviso con treinta días de anticipación, es una causa justa para finalizar el vínculo contractual, está claro que de acuerdo con las reglas de la jurisprudencia constitucional cuando se encuentre de por medio un trabajador protegido de estabilidad laboral reforzada, ello no es razón suficiente para despedirlo. Esta Sala considera que el motivo ofrecido por el accionado para terminar el contrato no es suficiente en el caso concreto. Por tanto, el despido es ineficaz. En consecuencia, se ordenará el reintegro y/o reubicación del trabajador. Adicionalmente, el amparo será concedido transitoriamente al no tenerse certeza sobre la discapacidad del actor.

A partir de tales consideraciones, esta Sala revocará la decisión proferida por el juez de segunda instancia y en su lugar concederá el amparo transitorio de la acción. En consecuencia, ordenará la empresa demandada que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia- si el accionante así lo desea - reintegre al Señor Jorge Enrique Cabezas Cerón en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que desempeñaba. En todo caso, si por las prescripciones médicas debe ser reubicado, así deberá hacerlo.

La empresa Prensa Moderna Impresores S.A. deberá pagarle al accionante, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, la indemnización correspondiente a los 180 días de que trata la ley 361 de 1997 y deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de pagar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

Finalmente, la Corte advertirá al peticionario para que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure acción ordinaria con el fin de reclamar los salarios, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR las decisiones proferidas por los Juzgados Cuarto Civil Municipal de Barrancabermeja y Primero Civil del Circuito de la misma ciudad, y en su lugar CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales del señor Pedro Saúl Vásquez Cadena como mecanismo transitorio que regirá hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción que el actor debe formular o, si no la instaura, hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia. En consecuencia, se ordenará a la Alcaldía Municipal de Barrancabermeja que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia- si el accionante así lo desea - reintegre al peticionario en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que el demandante venía desempeñando. En todo caso, si por las prescripciones médicas debe ser reubicado, así deberá hacerlo.

SEGUNDO: ORDENAR a la Alcaldía Municipal de Barrancabermeja pagar al señor Pedro Saúl Vásquez Cadena, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, la indemnización correspondiente a los 180 días de salario previstos en la ley 361 de 1997, y deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de cancelar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

TERCERO: REVOCAR las decisiones proferidas por el Juzgado Décimo Civil del Circuito de Bucaramanga, y en su lugar CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales del señor Eliecer Ríos como mecanismo transitorio que regirá hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción que el actor debe formular o, si no la instaura, hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia. En consecuencia, se ordenará a la empresa Luna Sánchez LTDA que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia- si el accionante así lo desea - afilie al peticionario al sistema de seguridad social, en aras de garantizar su atención médica por su estado de salud. Al no encontrar pruebas suficientes para decretar una relación laboral, esta Sala se abstendrá de ordenar el pago de la indemnización por los 180 días de salario prevista en la ley 361 de 1997.

CUARTO: ADVERTIR al señor Ríos para que en el término de cuatro (04) meses contados a partir de la notificación de esta providencia, acuda a la jurisdicción ordinaria laboral para controvertir la existencia de la relación laboral con la empresa Luna Sánchez LTDA, de conformidad con la parte motiva de esta providencia. Dicha protección, en caso de cumplir con esta carga, se mantendrá vigente hasta tanto el juez laboral decida definitivamente el asunto.

QUINTO: REVOCAR las sentencias proferidas por Juzgado Treinta y Uno Penal Municipal con Funciones de Conocimiento y Treinta y Dos Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá, y en su lugar CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales del señor Omar Gutiérrez Rodríguez como mecanismo transitorio que regirá hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción que el actor debe formular o, si no la instaura, hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia.. En consecuencia, se ordenará a la empresa Industrias Metalvar E.U. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia- si el peticionario así lo desea - reintegre al accionante en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que el demandante venía desempeñando. En todo caso, si por las prescripciones médicas debe ser reubicado, así deberá hacerlo.

SEXTO: ORDENAR a la empresa Industrias Metalvar E.U. pagar al señor Omar Gutiérrez Rodríguez, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, la indemnización correspondiente a los 180 días de que trata la ley 361 de 1997 y deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de cancelar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

SÉPTIMO: REVOCAR las sentencias proferidas por los Juzgados Treinta y Cuatro Civil Municipal de Bogotá y Veinte Civil del Circuito de la misma ciudad, y en su lugar CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales del señor Willis Alfredo Cárdenas Hernández como mecanismo transitorio que regirá hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción que el actor debe formular o, si no la instaura, hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia. En consecuencia, se ordenará a la empresa Ciplas S.A. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la

notificación de la presente sentencia- si el accionante así lo desea - reintegre al peticionario en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que el demandante venía desempeñando. En todo caso, si por las prescripciones médicas debe ser reubicado, así deberá hacerlo.

OCTAVO: ORDENAR a la empresa Ciplas S.A. pagar al señor Willis Alfredo Cárdenas Hernández, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, la indemnización correspondiente a los 180 días de que trata la ley 361 de 1997 y deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de cancelar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

NOVENO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Veinticinco Civil Municipal de Bogotá, y en su lugar CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales del señor Wilson Hernando Arias como mecanismo transitorio que regirá hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción que el actor debe formular o, si no la instaura, hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia. En consecuencia, ordenar a la empresa Grupo Tasaca LTDA. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia- si el accionante así lo desea - reintegre al peticionario en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que el demandante venía desempeñando. En todo caso, si por las prescripciones médicas debe ser reubicado, así deberá hacerlo.

DECIMO: ORDENAR a la empresa Grupo Tasaca LTDA. pagar a Wilson Hernando Arias, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, la indemnización correspondiente a los 180 días de que trata la ley 361 de 1997 y deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de cancelar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

DECIMOPRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Norcasia, Caldas, y en su lugar CONCEDER la acción de tutela promovida por el señor Guillermo López Arias como mecanismo transitorio que regirá hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción que el actor debe formular o, si no la instaura, hasta que

transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia.. En consecuencia, ordenar a la empresa Extras S.A. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia- si el accionante así lo desea - reintegre al peticionario en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que el demandante venía desempeñando. En todo caso, si por las prescripciones médicas debe ser reubicado, así deberá hacerlo.

DECIMOTERCERO: REVOCAR las sentencias proferidas por el Juzgado Quinto Civil Municipal de Cúcuta y Cuarto Civil del Circuito de la misma ciudad, y en su lugar CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales del señor José Ángel Villegas Guerrero como mecanismo transitorio que regirá hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción que el actor debe formular o, si no la instaura, hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia. En consecuencia, se ordenará a la empresa Altixer S.A.S. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia- si el accionante así lo desea - reintegre al peticionario en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que el demandante venía desempeñando. En todo caso, si por las prescripciones médicas debe ser reubicado, así deberá hacerlo.

DECIMOCUARTO: ORDENAR a la empresa Altixer S.A.S. pagar al señor José Ángel Villegas Guerrero, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, la indemnización correspondiente a los 180 días de que trata la ley 361 de 1997 y deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de cancelar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

DECIMOQUINTO: REVOCAR la decisión del Juzgado Segundo Civil Municipal de Valledupar, y en su lugar CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales del señor César Carlos Castañeda Cantillo como mecanismo transitorio que regirá hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción que el actor debe formular o, si no la instaura, hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia. En consecuencia, se ordenará a la empresa Servicios y Asesorías el Litoral que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia- si

el accionante así lo desea - reintegre al peticionario en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que el demandante venía desempeñando. En todo caso, si por las prescripciones médicas debe ser reubicado, así deberá hacerlo.

DECIMOSEXTO: ORDENAR a la empresa Servicios y Asesorías el Litoral pagar al señor César Carlos Castañeda Cantillo, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, la indemnización correspondiente a los 180 días de que trata la ley 361 de 1997 y deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de cancelar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

DECIMOSÉPTIMO: REVOCAR las sentencias proferidas el Juzgado Sexto Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali y Noveno Penal del Circuito con Función de Conocimiento de la misma ciudad, y en su lugar CONCEDER la tutela del señor Jorge Enrique Cabezas como mecanismo transitorio que regirá hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción que el actor debe formular o, si no la instaura, hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia. En consecuencia, ordenar a la empresa Prensa Moderna Impresores S.A. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia- si el accionante así lo desea - reintegre al peticionario en forma inmediata al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que el demandante venía desempeñando. En todo caso, si por las prescripciones médicas debe ser reubicado, así deberá hacerlo.

DECIMOCTAVO: ORDENAR a la empresa Prensa Moderna Impresores S.A. pagar al señor Jorge Enrique Cabezas, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, la indemnización correspondiente a los 180 días de que trata la ley 361 de 1997 y deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales del accionante, dejadas de cancelar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

Por Secretaría General, líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1997.

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

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Magistrado

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

Auto 131/14

Referencia: Aclaración Sentencia T- 041 de 2014.

Acciones de tutela promovidas por Pedro Saúl Vásquez Cadena en contra de Alcaldía Municipal de Barrancabermeja; Eliécer Ríos en contra de Sociedad Luna Sánchez LTDA; Omar Gutiérrez Rodríguez en contra de Empresa Industrias Metalvar E.U.; Willis Alfredo Cárdenas Hernández en contra de Ciplas S.A.; Wilson Hernando Arias en contra de Grupo Tasaca LTDA.; Guillermo López Arias en contra de Extras S.A; José Ángel Villegas Guerrero en contra de Aseo Urbano S.A. y Altixer S.A.; César Carlos Castañeda en contra de Servicios y Asesorías el Litoral y Jorge Enrique Cabezas Cerón en contra de Prensa Moderna Impresores S.A.S.

Magistrado Ponente

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Bogotá D.C., trece (13) de mayo de dos mil catorce (2014).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Luis Ernesto Vargas Silva, Mauricio González Cuervo y la Magistrada María Victoria Calle Correa, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto Ley 2591 de 1997, profiere el siguiente auto:

I. ANTECEDENTES

1. Los señores Pedro Saúl Vásquez Cadena, Eliécer Ríos, Omar Gutiérrez Rodríguez, Willis Alfredo Cárdenas Hernández, Wilson Hernando Arias, Guillermo López Arias, José Ángel Villegas Guerrero, César Carlos Castañeda y Jorge Enrique Cabezas Cerón promovieron acción de tutela en contra de sus empleadores a fin de que se les reconociera su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, por ser despedidos encontrándose en condición de discapacidad.

3. Del estudio de los casos concretos, la Sala Novena de Revisión advirtió a los tutelantes “para que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure acción ordinaria con el fin de reclamar los salarios, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada” (Subraya por fuera del texto).

4. A partir de lo anterior, esta Corte aclarará algunas partes de esa decisión.

II. CONSIDERACIONES

A. Respecto de la aclaración de sentencias ante la Corte Constitucional

Esta Corte ha sostenido en varias oportunidades que no es procedente la aclaración de sentencias, “pues tal procedimiento desconoce la intangibilidad de la cosa juzgada, dando lugar a que se exceda el ámbito de competencias que le han sido asignadas por el artículo 241 de la Constitución[51]”[52]. Pese a ello, excepcionalmente, es posible que este Tribunal proceda a aclarar sus decisiones cuando quiera que se cumplan los requisitos previstos en el artículo 309 del Código de Procedimiento Civil:

“Artículo 309. Modificado. D. E. 2282/89, artículo 1º, num. 139. Aclaración. La sentencia no es revocable ni reformable por el juez que la pronunció. Con todo, dentro del término de la ejecutoria, de oficio o a solicitud de parte, podrán aclararse en auto complementario los conceptos o frases que ofrezcan verdadero motivo de duda, siempre que estén contenidas en la parte resolutive de la sentencia o que influyan en ella. La aclaración de auto procederá de oficio dentro del término de su ejecutoria, o a petición de parte presentada dentro del mismo término. El auto que resuelva sobre la aclaración no tiene recursos.”

En igual sentido, el Código General del Proceso, vigente desde el primero (01) de enero de dos mil catorce (2014), establece en su artículo 285 que:

“Artículo 285. Aclaración. La sentencia no es revocable ni reformable por el juez que la pronunció. Sin embargo, podrá ser aclarada, de oficio o a solicitud de parte, cuando contenga conceptos o frases que ofrezcan verdadero motivo de duda, siempre que estén contenida en la parte motiva resolutive de la sentencia o que influyan en ella (...).” (Sic)

Ahora bien, sobre la procedencia de la aclaración, esta Corte ha señalado que:

“... se aclara lo que ofrece duda, lo que es ambiguo, lo que es susceptible de ocasionar perplejidad en su intelección y, solamente respecto de la parte resolutive de los fallos o cuando lo expuesto en la parte motiva influye en aquella. Es decir, mientras esa hipótesis no se encuentre establecida a plenitud, se mantiene incólume la prohibición al juzgador de pronunciarse de nuevo sobre la sentencia ya proferida, pues, se repite, ella es intangible para el juez que la hubiere dictado, a quien le está vedado revocarla o reformarla, aún a pretexto de aclararla.”[53]

Por tanto, la posibilidad de aclarar una providencia depende de la existencia de una razón objetiva de duda que impida el entendimiento de la misma, siempre que tal perplejidad repercuta en la parte resolutive del fallo, o en la parte motiva cuando de manera directa esta última influya sobre la decisión adoptada[54].

B. Aclaración de la Sentencia T-041 de 2014 expedida el treinta y uno (31) de enero de dos mil catorce (2014) por la Sala Novena de Revisión.

Tal y como se sostuvo en los fundamentos normativo de este auto, es viable aclarar una

providencia siempre y cuando exista una razón objetiva de duda que no permita el correcto entendimiento de la decisión adoptada por la Corte. Este error debe estar en la parte resolutive del fallo o en la parte considerativa cuando quiera que esta última incida directamente en las decisiones tomadas. A partir de las anteriores consideraciones, esta Sala aclarará algunos apartes de la parte motiva de la Sentencia T-041 de 2014 expedida el treinta y uno (31) de enero de dos mil catorce (2014).

Esta Corte constató que en el estudio de los casos concretos de las acciones de tutela promovidas por los señores Acción de tutela instaurada por Pedro Saúl Vásquez Cadena en contra de Alcaldía Municipal de Barrancabermeja; Omar Gutiérrez Rodríguez en contra de Empresa Industrias Metalvar E.U.; Willis Alfredo Cárdenas Hernández en contra de Ciplas S.A.; Wilson Hernando Arias en contra de Grupo Tasaca LTDA.; Guillermo López Arias en contra de Extras S.A; José Ángel Villegas Guerrero en contra de Aseo Urbano S.A. y Altixer S.A.; César Carlos Castañeda en contra de Servicios y Asesorías el Litoral y Jorge Enrique Cabezas Cerón en contra de Prensa Moderna Impresores S.A.S. se incurrió en un error involuntario que puede tener incidencia en la parte resolutive del fallo.

En efecto, el párrafo final de los casos concretos resaltados anteriormente, esta Corporación consideró lo siguiente:

“Finalmente, la Corte advertirá al peticionario para que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure acción ordinaria con el fin de reclamar los salarios, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada” (Subraya por fuera del texto).

En esta consideración, la Corte advirtió a los tutelantes que podían acudir a los jueces laborales para pedir la indemnización del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta disposición, sin embargo, regula la situación de mujeres gestantes, de manera que no es aplicable a los peticionarios. Por ese motivo, aunque el error no se transcribió en las órdenes de la sentencia, sí podría generar equívocos y confusiones, especialmente, en caso de que los peticionarios decidan acudir a la justicia laboral. Para evitar esa situación, la Sala procede a aclarar que cuando se dijo “la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo” se hacía referencia a la posibilidad que tienen para acudir a

la jurisdicción ordinaria a solicitar la indemnización por los salarios dejados de percibir durante el tiempo que fueron despedidos[55].

En consecuencia, se ordenará eliminar esta frase del párrafo final del estudio de los casos concretos de las acciones de tutela interpuestas por los señores Pedro Saúl Vásquez Cadena en contra de Alcaldía Municipal de Barrancabermeja; Omar Gutiérrez Rodríguez en contra de Empresa Industrias Metalvar E.U.; Willis Alfredo Cárdenas Hernández en contra de Ciplas S.A.; Wilson Hernando Arias en contra de Grupo Tasaca LTDA.; Guillermo López Arias en contra de Extras S.A; José Ángel Villegas Guerrero en contra de Aseo Urbano S.A. y Altixer S.A.; César Carlos Castañeda en contra de Servicios y Asesorías el Litoral y Jorge Enrique Cabezas Cerón en contra de Prensa Moderna Impresores S.A.S. El resto de la sentencia se mantendrá igual.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales,

RESUELVE

PRIMERO.- ACLARAR el párrafo “Finalmente, la Corte advertirá al peticionario para que en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure acción ordinaria con el fin de reclamar los salarios, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y demás prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa demandada” contenido en la parte final del estudio de los casos concretos de las acciones de tutela promovidas por los señores Pedro Saúl Vásquez Cadena en contra de Alcaldía Municipal de Barrancabermeja; Omar Gutiérrez Rodríguez en contra de Empresa Industrias Metalvar E.U.; Willis Alfredo Cárdenas Hernández en contra de Ciplas S.A.; Wilson Hernando Arias en contra de Grupo Tasaca LTDA.; Guillermo López Arias en contra de Extras S.A; José Ángel Villegas Guerrero en contra de Aseo Urbano S.A. y Altixer S.A.; César Carlos Castañeda en contra de Servicios y Asesorías el Litoral y Jorge Enrique Cabezas Cerón en contra de Prensa Moderna Impresores S.A.S.

SEGUNDO.- En su lugar, ELIMINAR la frase “la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo” por las razones expuestas en la parte motiva de esta

providencia. El resto de los párrafos se mantendrá igual.

Contra el presente auto no procede recurso alguno.

Notifíquese y cúmplase,

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Magistrado

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

Ausente con permiso

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

[1]ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

[2]ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. 1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por

un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

[3] Para un análisis detallado de este requisito, ver: Sentencia T-581 de 2011.

[4] Decreto 2591 de 1997. Artículo 8: Aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado. En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela. Si no la instaura, cesarán los efectos de éste. Cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un daño irreparable, la acción de tutela también podrá ejercerse conjuntamente con la acción de nulidad y de las demás procedentes ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo. En estos casos, el juez si lo estima procedente podrá ordenar que no se aplique el acto particular respecto de la situación jurídica concreta cuya protección se solicita, mientras dure el proceso

[5] Sentencia T-663 de 2011.

[6] *Ibíd.*

[7] Ver: Sentencias T-576 de 1998, T-633 de 2011, T-198 de 2006

[8] Sentencia T-198 de 2006.

[9] Sentencia T-661 de 2006.

[11] Sentencia T-111 de 2012: “la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas”

[12] Sentencia T-864 de 2011.

[13] *Ibíd.*

[14] Por ejemplo, mujeres embarazadas, en licencia de maternidad, sindicalistas, etc.

[15] T-449 de 2008.

[16] La convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

[17] Sentencia T-691 de 2013

[18] Como se verá, la Corte Constitucional amplió el marco de protección a sujetos que padezcan limitaciones físicas o psicológicas para desarrollar sus trabajos.

[19] Sentencia T-081 de 2013.

[20] Sentencia C-531 de 2000.

[21] Sentencia T- 018 de 2013.

[22] Ver Sentencias T-337 de 2009 y T-791 de 2009.

[23] Sentencia T-118 de 2010.

[24] Sentencia T- 198 de 2006 citada en la sentencia T-111 de 2012.

[25] Cita por fuera del texto: Sentencia 198 de 2010: “podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida (sic). La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.”

[26] Por ejemplo para determinar si es beneficiario de pensión por invalidez.

[27] Sentencia T-111 de 2012.

[28] Ver entre otras: Sentencia T-1083 de 2007, C-016 de 1998, T-040 A de 2001, T-546 de 2006 y T-1083 de 2007.

[29] Sentencia T-864 de 2011. En igual sentido, Sentencia T-449 de 2008: “La jurisprudencia constitucional ha sido enfática en señalar que el principio de la “estabilidad laboral forzada”, propio de las relaciones jurídicas en las que esté inmersa una de aquellas personas que por razones de orden económico, físico o mental, se encuentre en estado de “debilidad manifiesta”, no es aplicable exclusivamente a aquellos celebrados a término indefinido sino también, a aquellos contratos pactados a un término fijo. En ese sentido, también es una exigencia acudir a la Oficina del Trabajo para obtener la autorización necesaria para dar por terminado el contrato laboral al vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, si el trabajador es sujeto de especial protección constitucional ya que, en esos casos la llegada del término no es razón suficiente para darlo por terminado”

[30] Sentencia T-226 de 2012.

[31] Sentencia T-1046 de 2008 citada en Sentencia T-019 de 2011.

[32] Sentencia T-687 de 2008. Ver también: Sentencia T-263 de 2009 “5.2 Para resolver el presente caso, en las consideraciones generales de esta Sentencia, en primer lugar, esta Sala concluyó que en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, afirmó que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor para la cual fue contratado haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral, y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones. Al respecto, por último, reiteró que para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales será ineficaz, y por tanto, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud.”

[33] Sentencia T-889 de 2005.

[34] Sentencia T-019 de 2012.

[35] Sentencia T-864 de 2004. En igual sentido, Sentencia T-860 de 2010.

[36] La fecha de esa resolución es el primero de abril de dos mil trece

[37] Primero (01) de abril de dos mil dos mil trece (2013)

[38] EXPEDIENTE T-4031539 Cuaderno 1, folio 11.

[39] Cuaderno 1, folio 4.

[40] Sentencia T-903 de 2010.

[41] Expediente T-4033418 folios 43 a 50 del cuaderno 1

[42] Expediente T-4033418 Folio 5 y siguientes cuaderno 2.

[43] Sentencias T-107 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-816 de 2006 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-1309 de 2005 M.P. Rodrigo Escobar Gil, entre otras.

[44] EXPEDIENTE T-4033839 Folio 94 cuaderno 1.

[45] El accidente fue sufrido a mediados del mes de mayo de dos mil doce (2012). Ver Cuaderno 1 folios 1 y siguientes.

[46] EXPEDIENTE T-4035749 Cuaderno 1, pruebas aportadas por el actor.

[47] Sentencia T-183 de 2013.

[48] Ver por ejemplo Sentencia T-662 de 2013. Así mismo, la Sentencia T-589 de 2011 sostuvo que “el operador judicial debe examinar la situación fáctica que define el asunto sometido a su conocimiento, y las particularidades de quien reclama el amparo constitucional, pues, si se trata de sujetos de especial protección constitucional (personas de la tercera edad o en condición de discapacidad, etc.) o de personas que se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta, el análisis de procedibilidad se flexibiliza haciéndose menos exigente”

[49] EXPEDIENTE T-4044178 Cuaderno 1 folios 21 y siguientes.

[51] En la sentencia C-113 de marzo 25 de 1993 con ponencia del Magistrado Jorge Arango Mejía, esta corporación declaró inexecutable el inciso tercero del artículo 21 del Decreto 2067 de 1991 que contemplaba la posibilidad de solicitar la aclaración de las sentencias dictadas por la Corte Constitucional.

[52] Auto 082 de dos mil trece 2013. M.P. Nilson Pinilla Pinilla

[53] Auto 004 de enero 26 de 2000, M. P. Alfredo Beltrán Sierra, citado en Auto 082 de dos mil trece 2013. M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

[54] Cfr. A-058 de junio 12 de 2002, M. P. Álvaro Tafur Galvis; A-018 de marzo 2 de 2004, M. P. Clara Inés Vargas Hernández.

[55] Ver Sentencias T-337 de 2009, T-791 de 2009 y T-118 de 2010.