

Sentencia T-1097/08

ACCION DE TUTELA-Subsidiariedad e inmediatez/ACCION DE TUTELA-Informalidad y eficacia de los derechos fundamentales

ACCION DE TUTELA-Aspectos para acreditar o desvirtuar aptitud de medio judicial alternativo

ACCION DE TUTELA-Medio de defensa judicial

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL-Alcance

ACCION DE TUTELA-Improcedencia general para reintegro laboral

ACCION DE TUTELA-Procedencia cuando exista nexo causal entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral

No obstante, el mero hecho de que el empleador decida desvincular de manera unilateral a una persona que presenta una enfermedad o una discapacidad, no es suficiente para que la protección vía tutela prospere. Para tal efecto, además, debe estar probado que la desvinculación se originó en esa particular condición. Es decir, debe haber un nexo de causalidad entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral. En consecuencia, cuando se comprueba que la causa de la desvinculación fue en realidad el estado de salud del trabajador, la Corte ha considerado que en tal caso se configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección.

ACCION DE TUTELA-Improcedencia por inexistencia de relación de causalidad entre la desvinculación laboral y la enfermedad del trabajador

Referencia: expediente T-1968873

Acción de tutela interpuesta por Aldrubal Pinzón Plazas contra Inversiones e Ingeniería Ltda. y Otros.

Magistrada Ponente:

Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Bogotá, D.C., seis (6) de noviembre de dos mil ocho (2008).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araújo Rentería y Manuel José Cepeda Espinosa, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Madrid (Cundinamarca) y el Juzgado Civil del Circuito de Funza, en la acción de tutela instaurada por Aldrubal Pinzón Plazas contra Inversiones e Ingeniería Ltda y otros.

I. ANTECEDENTES.

El señor Aldrubal Pinzón Plazas coadyuvado por la defensora pública Claudia Isabel Arévalo, interpuso acción de tutela en contra la empresa Inversiones e Ingeniería Ltda. por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital, a la seguridad social y a la protección especial reforzada.

1. Hechos.

Para fundamentar su solicitud el accionante relata los siguientes hechos:

1. Narra que trabajó como ayudante de municiones con Martín Rodríguez Ltda. desde el 6 de febrero hasta el 18 de marzo de 2007 y posteriormente desde el 20 de marzo de 2007 hasta el 2 de noviembre de 2007.

2. Asevera que el 29 de agosto de 2007 sufrió un accidente de trabajo al caerle un machín o taladro de demolición en la pierna derecha, el cual no fue reportado por la empresa, la que por el contrario le exigió seguir trabajando.

3. Señala que no le han suministrado el tratamiento adecuado y que a pesar de su dolor siguió trabajando. Adiciona que al empeorar su estado de salud a causa del accidente de

trabajo la E.P.S. lo atendió como enfermedad común.

4. Comenta que a la fecha no se le ha efectuado calificación del grado de invalidez, pues hasta que no concluya el tratamiento médico no es posible determinar si existe o no invalidez y el grado que ella implica.

5. Afirma que informó de su enfermedad a la empresa.

6. Sostiene que la accionada lo despidió a causa de su discapacidad, encontrándose bajo tratamiento médico de su enfermedad.

7. Indica que según lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en estos casos la limitación de una persona no puede ser alegada como causal para dar por terminada la relación laboral y que en todo caso si el empleador quiere dar por terminado el contrato de trabajo en dichas circunstancias debe solicitar autorización de la Oficina de Trabajo, aclarando que en este caso dicha autorización nunca se obtuvo.

8. Manifiesta que la empresa al dar por terminado el contrato de trabajo vulneró su derecho fundamental a tener una vida en condiciones dignas, lo cual se ve agravado por la enfermedad que padece y por su condición de padre cabeza de familia, ya que en su estado físico le va a ser muy difícil conseguir otro empleo que le permita obtener los ingresos necesarios para su sostenimiento y el de su familia.

9. Indica que acudió a la Defensoría del Pueblo, donde le designaron una abogada con el propósito de adelantar las gestiones necesarias para la protección de sus derechos fundamentales.

10. Relata que el 10 de octubre de 2007 se llevó a cabo una audiencia de conciliación ante el Ministerio de la Protección Social, en la que no se llegó a ningún acuerdo.

Por lo anterior, invoca el amparo de sus derechos fundamentales. En consecuencia, solicita se ordene a la demandada su reintegro en un cargo apto para él, el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y su afiliación al Sistema de Seguridad Social.

2. Respuesta de la empresa demandada.

María Fernanda Mora Karan, en calidad de representante legal de la empresa Inversiones e Ingeniería Ltda., dio respuesta a la acción de amparo oponiéndose a su prosperidad. Contestó uno por uno los hechos expuestos por la actora de lo cual se destaca lo siguiente:

1. Manifiesta que el contrato de trabajo celebrado entre el señor Aldrubal Pinzón Plazas y la accionada fue de obra o labor determinada, que empezó a regir cuando la obra inició y terminó al mismo tiempo que ella finalizó. Agrega que el señor Aldrubal Pinzón Plazas estuvo vinculado laboralmente con la empresa Inversiones e Ingeniería Ltda. en 3 oportunidades: la primera del 6 de febrero al 29 de septiembre de 2006; la segunda del 2 de octubre de 2006 al 18 de marzo de 2007 y la última del 20 de marzo al 5 de noviembre de 2007.

2. Señala que el señor Aldrubal Pinzón Plazas nunca sufrió un accidente de trabajo sino que padece de una enfermedad denominada trombosis venosa profunda y que según el concepto de la E.P.S. es de origen común. Señala adicionalmente que Inversiones e Ingeniería Ltda. no tenía ningún inconveniente en reportar el accidente de trabajo si éste hubiese realmente ocurrido, pues la empresa paga mensualmente todos los aportes a la seguridad social de sus empleados, entre ellos la ARP. Aclara que el accidente de trabajo nunca ocurrió porque, si ello hubiese sido así, cuando el accionante acudió a la IPS hubieran remitido la situación a la ARP y no a la E.P.S., como efectivamente sucedió, y ello se debe a que el señor Aldrubal Pinzón Plazas nunca informó en la IPS que se encontrara trabajando cuando tuvo el accidente. Añade que la empresa Inversiones e Ingeniería Ltda. con el propósito de aclarar la situación solicitó evaluación de la Junta de Calificación de Invalidez Regional Bogotá para determinar el origen de la enfermedad, entidad que mediante dictamen de fecha 4 de diciembre de 2007 estableció que la enfermedad del señor Aldrubal Pinzón Plazas es de origen común.

3. Asevera que la empresa Inversiones e Ingeniería Ltda. no terminó el contrato por causa de la enfermedad sino por la finalización de la obra para la cual había sido contratado el accionante, y que no solo se dio por terminado el contrato del señor Aldrubal Pinzón Plazas sino el de todos los trabajadores que estaban ejerciendo la misma labor. Añade que a pesar de las numerosas incapacidades del accionante emitidas por la E.P.S. en las cuales se indicaba que se trataba de una enfermedad común, la empresa con el propósito de respetar

el contrato laboral suscrito continuó teniendo como empleado al señor Aldrubal Pinzón Plazas pudiendo perfectamente dar por terminado dicho contrato y vincular a otra persona que gozara de buen estado de salud para cumplir con sus labores.

4. Explica que siguiendo lo ordenado por el artículo 61 literal d. del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato del señor Pinzón Plazas se dio por terminado porque finalizándose la obra no era posible para el empleador continuar dicho contrato pues los móviles que llevaron a la celebración del mismo dejaron de existir, ni había posibilidad de una reubicación del accionante ya que en el momento de la desvinculación no se estaban adelantando otras obras. Comenta que si hubiera existido una obra en camino y una vacante el señor Aldrubal Pinzón Plazas hubiera sido contratado nuevamente como ocurrió en las 3 oportunidades anteriores.

5. Asevera que la Ley 361 de 1997 no es aplicable al caso concreto porque el accionante está incapacitado, no limitado y mucho menos discapacitado, lo cual se evidencia con los dictámenes emitidos por la E.P.S. y la Junta de Calificación en los cuales claramente se indica que el accionante tiene una enfermedad común y no que se encuentra limitado o discapacitado.

Sostiene que la acción de tutela es improcedente porque “por vía de tutela no se pueden reclamar derechos de contenido legal, ya que el reintegro y las acreencias laborales no tienen la naturaleza de derechos fundamentales. Así mismo existen otros medios de defensa judicial para obtener la protección de los derechos invocados, como es la justicia ordinaria laboral”. De igual forma manifiesta que tampoco procede como mecanismo transitorio.

Por último, la apoderada de la empresa accionada expone que los derechos a la vida digna, salud y seguridad social no han sido vulnerados, pues al señor Aldrubal Pinzón Plazas durante todo el tiempo que duró la relación laboral se le efectuaron sus aportes a la seguridad social. Asimismo, considera que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los disminuidos físicos tampoco se le ha vulnerado, pues no es dable predicar estabilidad forzada en los contratos de corta duración no mayor a un mes o en los contratos de trabajo por duración de la obra o labor determinada. Y que de predicarse la estabilidad reforzada en estos casos, la Corte Constitucional ha sido clara en establecer que la misma se aplica a los disminuidos físicos, es decir los discapacitados, inválidos o las personas con una limitación física severa y

en el caso bajo análisis al momento de terminarse el contrato laboral el accionante sólo estaba en la condición de incapacitado. Adiciona que según las normas aplicables el señor Aldrubal Pinzón Plazas no puede ser considerado como padre cabeza de familia pues no reúne los requisitos establecidos, toda vez que el accionante no tiene ningún vínculo jurídico ni natural con la mamá de su hija y quien asiste a la menor de edad económica y socialmente es su progenitora y no el accionante.

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN.

1. Primera Instancia.

El 13 de diciembre de 2007, el Juez Promiscuo Municipal de Madrid (Cundinamarca) decidió negar la tutela de los derechos fundamentales de Aldrubal Pinzón Plazas. Para tal efecto expuso estos argumentos:

Según el despacho no es cierta la afirmación de la accionante en el sentido de que Aldrubal Pinzón Plazas estaba incapacitado por enfermedad cuando fue despedido por la empresa el 2 de noviembre de 2007, porque la verdad es que trabajó en tres oportunidades en la sociedad Inversiones e Ingeniería Ltda., así: del 6 de febrero al 29 de septiembre de 2006; del 2 de octubre de 2006 al 18 de marzo de 2007; y del 20 de marzo al 5 de noviembre de 2007; tiempo ese durante el cual estuvo incapacitado por la E.P.S. SALUCOOP en varias oportunidades, siendo la última del 17 de octubre al 5 de noviembre de 2007; y que Aldrubal Pinzón Plazas, el 7 de noviembre de 2007, firmó de su puño y letra la notificación de la terminación de la obra y del contrato, habiendo dejado constancia que se encontraba incapacitado. Es decir, que la incapacidad médica terminó el 5 de noviembre de 2007 y el contrato finalizó el 7 de noviembre del mismo año, fecha esa en que también fue desvinculado laboralmente. Añade que según la accionante, el presunto accidente de Aldrubal Pinzón Plazas tuvo lugar en el mes de agosto de 2006. O sea, en un contrato anterior al último.

Sostiene que la Sociedad Inversiones e Ingeniería Ltda., en el mes de agosto de 2006, tenía afiliado a Aldrubal Pinzón Plazas a una Administradora de Riesgos Profesionales y a la E.P.S. SaludCoop, por lo cual el trabajador, de ser cierto que se accidentó durante ese mes, ha debido acudir a esas entidades a través de la oficina de recursos humanos de la empresa, habiendo omitido hacerlo a la primera de esas entidades, mientras que lo hizo tardíamente a

la E.P.S. SaludCoop, que calificó la patología como de origen común. En esa forma queda descartado que la patología tuvo origen en el accidente de trabajo alegado por la accionante.

Estima que el empleador notificó al trabajador Aldrubal Pinzón Plazas que el contrato terminaría el 7 de noviembre de 2007 por conclusión de la obra, quedando así justificado el despido, pues el mismo se debió a la terminación de la obra y no a la enfermedad común que padecía Aldrubal Pinzón Plazas.

De acuerdo con lo anterior, concluye que la Entidad accionada no vulneró ningún derecho fundamental de Aldrubal Pinzón Plazas y que por eso la acción de tutela no es subsidiaria, ni procedente en este caso, porque el interesado dispone de la acción laboral ordinaria para reclamar sus derechos.

2. Impugnación.

El señor Aldrubal Pinzón Plazas coadyuvado por la defensora pública impugnaron el fallo precitado reiterando las peticiones y argumentos de la acción inicial y agregando que la sentencia es errada en cuanto dice que la entidad accionada desvinculó laboralmente a Aldrubal Pinzón Plazas el 7 de noviembre de 2007 cuando no estaba en incapacidad médica. En su concepto, las pruebas demuestran lo contrario, es decir que para el 7 de noviembre de 2007 estaba incapacitado, según lo dice el certificado No. 61334 expedido el 6 de noviembre de 2007, que le concedió incapacidad por 15 días, del 6 al 20 de noviembre de 2007.

Agregan que la sentencia no tuvo en cuenta que los certificados de incapacidad expedidos el 17 de octubre y el 6 de noviembre de 2007 dicen que estaba pendiente determinar el origen de la patología por medicina laboral, como tampoco la consulta médica de septiembre 19 de 2007 en que el paciente refirió trauma antecedente en muslo derecho desde hacía un año.

3. Segunda Instancia.

En sentencia del 13 de marzo de 2008 el Juez Civil del Circuito de Funza (Cundinamarca) confirmó en todas sus partes la de primera instancia.

Refiere que Martín Rodríguez Olaya e Inversiones e Ingeniería Ltda. vincularon laboralmente a Aldrubal Pinzón Plazas el 06 de febrero de 2006 por el tiempo que durase la obra de

mantenimiento de Corona; el 2 de octubre de 2006 mientras durase el mantenimiento de Corona; y el 20 de marzo de 2007 hasta la terminación de la obra Génesis II.

Resalta la sentencia que, según pruebas allegadas, Aldrubal Pinzón Plazas ha consultado en varias empresas prestadoras de salud los problemas circulatorios que lo han venido aquejando, especialmente por dolor en la pierna derecha, con diagnóstico de “trombosis venosa profunda”, razón por la cual ha estado incapacitado en múltiples oportunidades, siendo la primera el 11 al 13 de diciembre de 2006; y que en la incapacidad del 15 de enero de 2007 el médico dictaminó que el paciente, en caso de esfuerzo físico, corría el riesgo de sufrir embolia pulmonar y muerte. Que, pese a esa situación, el empleador le renovó a Aldrubal Pinzón Plazas el contrato de trabajo que inició el 20 de marzo de 2007.

Sostiene la providencia que la incapacidad otorgada el 17 de octubre de 2007 por el médico a Aldrubal Pinzón Plazas venció el 5 de noviembre del mismo año, fecha en que también finalizó el contrato por terminación de la obra Génesis II, previo aviso del empleador el 2 de noviembre de 2007.

Precisa que, si bien la Junta de Calificación de invalidez se limitó a determinar el origen de la patología como enfermedad común, sin aclarar si el paciente tiene discapacidad, el historial clínico de Aldrubal Pinzón Plazas sugiere que éste es una persona limitada físicamente para desarrollar cualquier actividad laboral, aunque esta circunstancia no fue la causa para su desvinculación laboral, porque, no obstante las numerosas incapacidades del trabajador, el empleador le renovó el contrato en dos oportunidades; porque se trata de un contrato de obra, que se terminó cuando finalizó la obra Génesis II, el mismo día en que también terminó la incapacidad médica, previo aviso del empleador que el contrato terminaba para todos los trabajadores el 5 de noviembre de 2007, por haber concluido la obra. De suerte que ésta es la verdadera causa de terminación del contrato y no la enfermedad o discapacidad de Aldrubal Pinzón Plazas. La empresa no podía renovar una vez más el contrato a este trabajador, porque desaparecieron la materia del trabajo y la causa que lo originaron. En esas condiciones considera imposible ordenar el reintegro laboral. Agrega que tampoco se acreditó si existió realmente el accidente laboral de Aldrubal Pinzón Plazas, porque éste es el único que afirma ese hecho, mientras que la E.P.S. y la Junta de Calificación de invalidez han calificado la patología como de origen común y el dictamen de medicina legal dice que no es posible confirmar o descartar la relación de causalidad entre el trauma alegado por Aldrubal

Pinzón Plazas y la patología que éste padece en la pierna derecha.

Concluye que no está demostrada la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, ni de ningún otro derecho fundamental, razón por la cual la acción de tutela no es subsidiaria, ni procedente en este caso, debiendo acudir el interesado a la vía ordinaria laboral.

4. Pruebas relevantes que obran dentro de este expediente.

Del material probatorio que obra en el expediente la Sala destaca lo siguiente:

- * Fotocopia del contrato individual de trabajo por labor determinada de fecha 20 de marzo de 2007 (fl.5).
- * Fotocopia cédula de ciudadanía de Aldrubal Pinzón Plazas (fl.7).
- * Fotocopia del acta de no conciliación de fecha 10 de octubre de 2007 (fl.8).
- * Fotocopia del examen médico general para admisión de trabajo practicado a Aldrubal Pinzón Plazas el 22 de febrero de 2005 (fl.9).
- * Fotocopia del carné de afiliación de Aldrubal Pinzón Plazas a la ARP Liberty (fl.10).
- * Fotocopia de registro civil de nacimiento de Natalia Andrea Pinzón Cruz (fl.13).
- * Fotocopias de constancias de matrícula de Natalia Andrea Pinzón Cruz en establecimientos educativos. (fls.14 y 15).
- * Fotocopias de la historia vascular de Aldrubal Pinzón Plazas (fls.19 a 21).
- * Fotocopia de oficio de fecha 21 de septiembre de 2007, enviado por el médico jefe de salud ocupacional de la E.P.S. SaludCoop referente a las limitaciones laborales del paciente Aldrubal Pinzón Plazas (fl.28).
- * Fotocopia de oficio del 15 de noviembre de 2007, enviado por E.P.S. SaludCoop informándole a Aldrubal Pinzón Plazas la calificación de su patología como enfermedad de

origen común (fl.29).

* Fotocopia de la calificación de enfermedad de origen común hecha por la Junta de Calificación de Invalidez de Bogotá, de fecha 02 de noviembre de 2007 (fls.31 a 33).

* Fotocopia del aviso de Inversiones e Ingeniería Ltda. al personal de la obra Génesis II, de fecha noviembre 2 de 2007 (fl.34).

* Fotocopia de acta de notificación del aviso precitado a los trabajadores, con anotación de Aldrubal Pinzón Plazas (fls.35, 238 y 239).

* Fotocopia de la historia clínica de la E.P.S. SaludCoop, correspondiente al paciente Aldrubal Pinzón Plazas (fls.43 a 195 y 246 a 265).

* Fotocopia del certificado Cámara de Comercio de Bogotá sobre existencia y representación legal de la sociedad Inversiones e Ingeniería Ltda. (fls.227 y 228).

* Fotocopia de contratos individuales para obra o labor determinada celebrados entre Inversiones e Ingeniería Ltda. y Aldrubal Pinzón Plazas y de anexos a tales contratos (fls. 229 a 237).

* Certificados de incapacidad médica de Aldrubal Pinzón Plazas (fls.248 a 250, 256 a 258, 261, 264, 265, 298 a 301).

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS.

1. Competencia.

Esta Corte es competente para conocer los fallos materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Presentación del caso y planteamiento del problema jurídico.

El señor Aldrubal Pinzón Plazas, coadyuvado por la defensora pública, considera que la empresa Inversiones e Ingeniería Ltda. vulneró los derechos fundamentales del accionante, al despedirlo sin tener en cuenta que estaba en incapacidad médica a consecuencia de un

accidente de trabajo.

Por su parte, la empresa manifiesta que el contrato de trabajo suscrito con el señor Aldrubal Pinzón Plazas fue un contrato de obra o por una labor determinada y que su terminación no se debió a la enfermedad del accionante sino a la finalización de la obra para la cual había sido contratado. Afirma que al desaparecer los móviles que llevaron a la celebración del contrato, éste ya no podía continuar. Asevera que no es cierto que el accionante haya sufrido un accidente de trabajo, pues la enfermedad que padece denominada trombosis venosa profunda, según concepto de la E.P.S. SaludCoop y dictamen de la Junta de Calificación, es de origen común. Concluye que la acción de tutela es improcedente, primero porque por vía de tutela no se pueden reclamar derechos de contenido legal, ya que el reintegro y las acreencias laborales no tienen la naturaleza de derechos fundamentales, y segundo porque existen otros medios de defensa judicial para obtener la protección de los derechos invocados, como es la justicia ordinaria laboral.

El Juzgado Promiscuo Municipal de Madrid negó la tutela de los derechos solicitados por el accionante, teniendo en cuenta que Aldrubal Pinzón Plazas no estaba incapacitado cuando fue desvinculado del trabajo; que Aldrubal Pinzón Plazas estaba afiliado al sistema de salud y al sistema de riesgos profesionales en el mes de agosto de 2006, cuando supuestamente sufrió el accidente de trabajo y no lo reportó; y porque la desvinculación laboral no tuvo por causa la enfermedad padecida por Aldrubal Pinzón Plazas, sino la terminación de la obra para la cual fue contratado.

El Juez Civil del Circuito de Funza confirmó en todas sus partes la sentencia de primera instancia por considerar que la desvinculación laboral de Aldrubal Pinzón Plazas no tuvo por causa la discapacidad de éste último, en razón de que el empleador lo volvió a contratar en dos oportunidades después de estar enfermo y a pesar de las numerosas incapacidades médicas que había tenido. En su criterio no existe relación de causalidad entre la discapacidad y la desvinculación laboral. Considera demostrado que ésta se debió a la terminación de la obra para la cual habían sido contratados Aldrubal Pinzón Plazas y varios trabajadores más, a quienes también se les terminaron sus respectivos contratos.

De acuerdo con los antecedentes planteados, corresponde a esta Sala determinar (i) la procedencia de la acción de tutela, respecto de aquellas circunstancias en que a pesar de

existir otro mecanismo de defensa judicial, éste no resulta idóneo para alcanzar la defensa de los derechos invocados. En caso de considerarla procedente, (ii) si la empresa Inversiones e Ingeniería Ltda. vulneró los derechos fundamentales del señor Aldrubal Pinzón Plazas al dar por terminado el contrato de obra o labor que habían celebrado, aduciendo como razón la finalización de la obra para la cual había sido contratado, y a pesar de conocer que se encontraba incapacitado por enfermedad.

Para resolver el anterior problema jurídico la Sala abordará los siguientes temas: (i) el carácter subsidiario de la acción de tutela y sus requisitos generales de procedibilidad; (ii) el principio de la estabilidad en el empleo; (iii) el alcance de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral. Con base en ello (iv) la Sala procederá al análisis del caso concreto para determinar si hay lugar o no a la protección invocada.

3. Carácter subsidiario de la acción de tutela y sus requisitos generales de procedibilidad. Reiteración de jurisprudencia.

3.1. La Corte Constitucional, ha señalado que el respeto a los requisitos de subsidiariedad e inmediatez, como exigencias generales de procedencia de la acción de tutela, ha sido tradicionalmente una condición necesaria para el conocimiento de fondo de las solicitudes de protección de derechos fundamentales, por vía excepcional. De hecho, de manera reiterada, ha reconocido que la acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario¹, que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo otros medios de defensa judicial, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.²

La naturaleza subsidiaria y excepcional de la acción de tutela permite reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como dispositivos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. Al existir tales mecanismos, los ciudadanos se encuentran obligados a acudir de manera preferente a ellos, cuando son conducentes para conferir una eficaz protección constitucional.³ De allí que quien alega la vulneración de sus derechos fundamentales deba haber agotado los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto.⁴ Exigencia que se funda en el principio de

subsidiariedad de la tutela descrito, que pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada en sí misma una instancia más en el trámite jurisdiccional, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador,⁵ y menos aún, un camino excepcional para solucionar errores u omisiones de las partes⁶ en los procesos judiciales.⁷

Sin embargo, esta Corporación también lo ha considerado como un mecanismo procesal supletorio de los mecanismos ordinarios, frente a la inidoneidad e ineficacia del mecanismo ordinario de protección, circunstancia ligada a la inminencia del perjuicio irremediable. Evento en el cual su virtud cautelar se modula para convertirse en mecanismo tutelar transitorio⁸.

De la misma manera la Corte ha sido enfática en resaltar como principios rectores del proceso de tutela los de informalidad y de eficacia de los derechos fundamentales. Según estos principios, el juez constitucional está en la obligación de adelantar en el marco de sus competencias todas las conductas enderezadas a garantizar la protección de los derechos fundamentales cuando los mismos han sido objeto de amenaza o vulneración. En este orden de ideas la Corte en Sentencia T-501 de 1992, M.P. José Gregorio Hernández Galindo, afirmó:

“...por su misma índole, la acción de tutela no exige técnicas procesales ni requisitos formales propios de especialistas, ya que su función no puede asimilarse a la que cumplen las acciones privadas dentro de los esquemas ordinarios previstos por el sistema jurídico, sino que corresponde a la defensa inmediata de los derechos fundamentales. Su papel es ante todo el de materializar las garantías constitucionales y, por tanto, es de su esencia el carácter sustancial de su fundamento jurídico”.

“La instauración de las acciones de tutela no puede dar lugar al rigor formalista de los procesos ordinarios ni se puede convertir su admisibilidad y trámite en ocasión para definir si se cumplen o no presupuestos procesales o fórmulas sacramentales, ya que con ella no se busca establecer una “litis” sino acudir a la protección oportuna de la autoridad judicial cuando un derecho fundamental es lesionado u objeto de amenaza”.

“La aptitud del medio judicial alternativo, podrá acreditarse o desvirtuarse en estos casos, teniendo en cuenta entre otros, los siguientes aspectos¹¹: i) el objeto de la opción judicial alternativa y ii) el resultado previsible de acudir a ese otro medio de defensa judicial.¹² El

juez constitucional deberá observar, en consecuencia, si las otras acciones legales traen como resultado el restablecimiento pleno y oportuno de los derechos fundamentales vulnerados en la situación puesta en su conocimiento, evento en el que, de resultar afirmativa la apreciación, la tutela resultará en principio improcedente. A contrario sensu, si el juez determina que el mecanismo de defensa judicial aparentemente preeminente no es idóneo para restablecer los derechos fundamentales vulnerados, la tutela puede llegar a ser procedente”.

Ahora bien, en materia laboral se ha reiterado de manera general sobre la procedibilidad de la acción de tutela que, aunque las acciones laborales son en principio conducentes como mecanismos idóneos para resolver conflictos de índole laboral, en algunos casos pueden resultar insuficientes,¹³ especialmente cuando la protección que se solicita es de carácter esencialmente constitucional y no legal, y el medio de defensa resulta ineficaz para la protección de los derechos fundamentales involucrados o existe un perjuicio irremediable.¹⁴ Así lo ha reconocido también la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia, cuando tales circunstancias se presentan.¹⁵ De hecho, en la sentencia SU-667 de 1998, José Gregorio Hernández Galindo, se precisó que:

“...las acciones laborales no siempre son suficientes para salvaguardar los derechos constitucionales fundamentales que pueden resultar violados por actos contrarios a la normatividad de la legislación del trabajo que ante todo desconocen el Ordenamiento Fundamental y los tratados internacionales sobre derechos humanos, y en esos eventos, dejando a salvo la plena competencia de los jueces laborales para resolver acerca de los asuntos que les corresponden, es posible tutelar los derechos de orden constitucional respecto de cuya efectividad no resulta idóneo el medio judicial ordinario”.

Debe recordarse que dentro de las modalidades de concesión de la acción de tutela, la Corte se ha referido a la protección (i) transitoria cuando se está ante un perjuicio irremediable siempre que se cumplan los presupuestos de inminencia, gravedad, urgencia e impostergabilidad de la acción, decisión que

tiene efectos temporales¹⁶, o (ii) definitiva¹⁷ cuando a pesar de la existencia de medios de defensa judicial los mismos resultan ineficaces al “no goza(r) de la celeridad e inmediatez para la protección de los derechos fundamentales con la urgencia requerida”¹⁸, lo cual hace

procedente la tutela como mecanismo principal que puede motivarse en la relevancia constitucional que tenga el asunto según las circunstancias de debilidad manifiesta en que se encuentre el solicitante y la condición de sujeto de especial protección constitucional.

3.2. Teniendo en cuenta la anterior jurisprudencia y las condiciones particulares del caso concreto, resulta claro que, aunque en este caso Aldrubal Pinzón Plazas puede acudir a la vía laboral ordinaria para solicitar el amparo de sus derechos fundamentales vulnerados, las circunstancias de debilidad manifiesta en que se encuentra por su estado de salud, aunado al hecho de que el otro medio con el que cuenta resulta ineficaz en razón de la demora considerable de esa clase de procesos ordinarios y de la necesidad inaplazable que tiene el accionante de continuar con el tratamiento médico adecuado, la acción de tutela resulta procesalmente válida. Por lo tanto, la Corte procederá a abordar el análisis de fondo.

4. Principio de la estabilidad en el empleo.

El principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, le permite asegurar al empleado gozar de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva y así no quedar expuesto en forma permanente a la pérdida del trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono¹⁹.

Esta Corte ha reiterado que la estabilidad laboral se aplica no sólo a los contratos a término indefinido, sino también a aquellos que tengan una duración determinada. Así, en sentencia C-588 de 1995, M.P. Antonio Barrera Carbonell, esta Corporación sostuvo:

“El principio de estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquélla se torne en absoluta, sino que, como lo ha entendido la doctrina y la jurisprudencia, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo.

(...)

En otros términos, más que la fijación de un espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato de trabajo. Por lo tanto, no es cierto, como lo afirma la demandante que sólo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono tiene siempre la libertad de terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización”.

En igual sentido, la Corte Constitucional en la Sentencia C-016 de 1998, M.P. Fabio Morón Díaz, en la que resolvió una demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo, indicó:

“Mediante el principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté 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 patrono.

(...)

Cuando al trabajador tiene la certidumbre y la garantía de que conservará el empleo, en la medida en que subsista la materia de trabajo y el haya cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, de manera tal que el empleador, motivado por las necesidades de la empresa, deba renovar el contrato.

Lo anterior implica, que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral”.

5. Improcedencia de la tutela, prima facie, para solicitar el reintegro laboral. Reiteración de jurisprudencia.

La Corte ha sostenido que la tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. Solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o de sujetos de especial protección, como las mujeres en estado de embarazo, prosperaría la tutela, siempre de acuerdo con las circunstancias y particularidades de cada caso. Acerca de este aspecto, en sentencia T-576 de 1998, M.P. Alejandro Martínez Caballero, dijo esta Corporación:

“Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad “precaria” (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(...)

No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable”²⁰.

Como antes se señaló, no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en un empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución, algunos sujetos tienen especial protección en cuanto a su estabilidad laboral. En esa medida, no se les puede desvincular mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados, las personas con algún tipo de limitación, entre

otros.

Con respecto a este último grupo dijo la Corte en Sentencia C-531 de 2000, M.P. Alvaro Tafur Galvis, donde estudió la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

“Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas”²¹.

Además de la garantía de ley antes señalada, cuando se ha despedido de manera unilateral a una persona debido a su condición física limitada, la Corte ha advertido que un trato así constituye una discriminación, puesto que a las personas en estado de debilidad física manifiesta no se les puede tratar de igual manera frente a quienes están totalmente sanas. En este sentido la Corte sostuvo en sentencia T-943 de 1999, M.P. Carlos Gaviria Díaz:

“la empresa (...) dio a la actora un tratamiento discriminatorio, porque la trató como si fuera un empleado sano, al que basta indemnizar en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, para dejar cesante de manera unilateral, cuando esa firma sabía, por las incapacidades que el Instituto de Seguros Sociales le había otorgado a la actora, que ésta se encontraba disminuida físicamente, y merecía un trato diferente al que exige la ley para una persona en buenas condiciones de salud. De esa manera, la dejó expuesta a perder la atención médica que precisa, pues dejó de darle el trato que, de acuerdo con el artículo 13 de la Carta Política, debe otorgarse al que está en condiciones de debilidad manifiesta; al omitir considerar la situación de invalidez de su trabajadora, para dar por terminada la relación laboral de la manera más gravosa para la empleada, también vulneró la entidad empleadora el derecho de la accionante a un trabajo en condiciones dignas y justas y, en consecuencia, los argumentos que adujo no son de recibo”²².

Igualmente, esta Corporación en Sentencia T-1058 de 2007, M.P. Clara Inés Vargas

Hernández, expuso:

“Al respecto la Corte ha manifestado que la desvinculación de un trabajador envuelve una discriminación, cuando el motivo que la causa fue en realidad el estado de salud del empleado, razón por la cual, no puede justificar la sociedad empleadora, tal actuación invocando argumentos de tipo legal como lo son la terminación de la obra para la cual fue contratada la persona que requiere el trato especial”.

No obstante, el mero hecho de que el empleador decida desvincular de manera unilateral a una persona que presenta una enfermedad o una discapacidad, no es suficiente para que la protección vía tutela prospere. Para tal efecto, además, debe estar probado que la desvinculación se originó en esa particular condición. Es decir, debe haber un nexo de causalidad entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral. En este sentido ha dicho la Corte:

“Para esta Corporación, como lo ha indicado la Sala Plena, lo que resulta reprochable desde el punto de vista constitucional no es el despido en sí mismo -al que puede acudir todo patrono siempre que lo haga en los términos y con los requisitos fijados por la ley- sino la circunstancia -que debe ser probada- de que la terminación unilateral del contrato por parte del patrono haya tenido origen precisamente en que el empleado esté afectado por el virus o padezca el síndrome del que se trata (SIDA).

(...)

En el presente asunto, al no hallarse la relación causal entre el padecimiento del accionante y la terminación del contrato de trabajo a término fijo, el juez constitucional se encuentra ante un asunto que no le compete resolver, por cuanto de lo aportado al proceso no se deduce la violación de los derechos fundamentales de aquél, en el sentido de que haya podido ser discriminado o estigmatizado por el patrono.

En este orden de ideas, al no establecerse la vulneración del derecho a la igualdad del accionante, estima la Sala que se trata de una controversia ordinaria, y que quienes están llamados a resolverla son los jueces laborales, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige el amparo constitucional (art. 86 C.P.)” 23.

En consecuencia, cuando se comprueba que la causa de la desvinculación fue en realidad el estado de salud del trabajador, la Corte ha considerado que en tal caso se configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección.

Esta protección especial se soporta, además del singular amparo brindado por la Constitución a determinadas personas por su especial condición, en el cumplimiento del deber de solidaridad. En efecto, en estas circunstancias el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta. Sobre el particular ha dicho la Corte:

“La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano – impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos antiquísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducía en medidas efectivas de socorro, que hoy recoge el derecho internacional humanitario. En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético”²⁴.

En conclusión, se puede afirmar que “(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente”²⁵.

6. Análisis del caso concreto.

6.1. Del material probatorio que reposa en el expediente se tiene que, el 20 de marzo de 2007, la empresa Inversiones e Ingeniería Ltda., a través de su representante legal, y el señor Aldrubal Pinzón Plazas celebraron un contrato individual de trabajo de obra o labor determinada, habiéndose comprometido el último de los citados a prestar sus servicios al primero de ellos en la ejecución de la obra Génesis II, al término de la cual finalizaría también dicho contrato²⁶.

Adicionalmente, obra en el expediente copia del comunicado dirigido por la empresa Inversiones e Ingeniería Ltda. al personal de la planta Génesis II Colcerámica Madrid, con fecha 2 de noviembre de 2007, informando que el día 5 de noviembre de 2007 se daría por terminado el contrato, ante la culminación definitiva de labores en ese proyecto²⁷. Y efectivamente doce (12) trabajadores de la empresa firmaron el comunicado en mención, aunque Aldrubal Pinzón Plazas dejó la anotación manuscrita de que lo firmaba el 7 de noviembre de 2007, hallándose incapacitado²⁸.

Con las pruebas que se acaban de reseñar se observa que la empresa Inversiones e Ingeniería Ltda. dio por terminado el contrato con el señor Aldrubal Pinzón Plazas el 5 de noviembre de 2007, aduciendo como razón la terminación definitiva de labores en el proyecto Génesis II Colcerámica Madrid.

Por otra parte, el certificado médico No. 104010000659283, expedido por SaludCoop, indica que Aldrubal Pinzón Plazas estuvo incapacitado por enfermedad durante 20 días comprendidos entre el 17 de octubre y el 5 de noviembre de 2007²⁹. Así mismo, el certificado médico No. 110010000061334, expedido por SaludCoop, señala que Aldrubal Pinzón Plazas estuvo incapacitado por enfermedad durante 15 días comprendidos entre el 6 y el 20 de noviembre de 2007³⁰.

Estos elementos de juicio evidencian que el señor Aldrubal Pinzón Plazas estuvo incapacitado por enfermedad entre el 17 de octubre y el 20 de noviembre de 2007, sin solución de continuidad. Lo cual significa que Inversiones e Ingeniería Ltda. dio por terminado su contrato de trabajo, cuando el accionante se encontraba incapacitado médicamente por enfermedad.

Ahora bien, según consta en las historias clínicas del demandante, expedidas por las entidades SaludCoop E.P.S., Clínica Cedimed y Hospital San José³¹, éste obtuvo 14 incapacidades por un total de 120 días distribuidas entre el 11 de diciembre de 2006 y el 20

de diciembre de 2007, en razón de la enfermedad que lo aquejaba (trombosis venosa profunda, en la pierna derecha)³².

De acuerdo con esa situación, el médico de salud ocupacional de SaludCoop E.P.S., el 21 de septiembre de 2007, comunicó a Inversiones e Ingeniería Ltda. que Aldrubal Pinzón Plazas tenía diagnóstico de “síndrome de hipercoagulabilidad, trombosis venosa profunda de miembros inferiores y antiagregación secundaria”, aclarando que esa enfermedad se hallaba en tratamiento y sugiriendo restricción laboral para no levantar cargas superiores a 5 kilogramos; evitar halar, empujar o traccionar cargas superiores a 5 kilogramos; evitar actividad de alto impacto o de esfuerzo físico, como trotar, saltar o correr; y evitar actividades traumáticas o que causaran lesión³³.

El 15 de noviembre de 2007, la apoderada legal de SaludCoop E.P.S., notificó por escrito al señor Aldrubal Pinzón Plazas que el Departamento Técnico de Salud Ocupacional había calificado su “patología trombosis venosa profunda [en] pierna derecha” como una enfermedad de origen común y que podía pedir revisión de ese dictamen ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez³⁴. Esta última, con fecha 2 de noviembre de 2007, emitió dictamen calificando la enfermedad de trombosis venosa profunda en pierna derecha padecida por el señor Aldrubal Pinzón Plazas, como una enfermedad de origen común³⁵.

Los médicos de la Unidad Regional de Medicina Forense, Dirección Regional Oriente, el 5 de diciembre de 2007, a petición del juez de tutela Primero Promiscuo Municipal de Madrid (Cundinamarca), teniendo como información disponible el memorial suscrito por el accionante y la abogada de la Defensoría Pública, las fotocopias de la historia clínica aportadas por el paciente, el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y las constancias y certificaciones de Aldrubal Pinzón Plazas y de sus compañeros de trabajo, dictaminaron que el accionante padece la enfermedad de trombosis venosa profunda³⁶.

Las pruebas documentales que se acaban de reseñar permiten concluir que Aldrubal Pinzón Plazas venía padeciendo la enfermedad de trombosis venosa profunda en su pierna derecha; y que en esas circunstancias se encontraba el 5 de noviembre de 2007 cuando el empleador Inversiones e Ingeniería Ltda. le dio por terminado su contrato, dando como justificación la finalización de la obra Génesis II Colcerámica Madrid.

La apoderada de Inversiones e Ingeniería Ltda. sostiene que el accionante fue desvinculado del trabajo no por causa de su enfermedad, sino por la finalización de la obra Génesis II Colcerámica Madrid. Para demostrar esa afirmación dice que la empresa, a pesar de conocer que el trabajador estaba enfermo, lo mantuvo en el empleo e inclusive lo volvió a contratar; y que el empleador le terminó el contrato no solamente a Aldrubal Pinzón Plazas, sino a todos los trabajadores de la planta de la obra Génesis II Colcerámica Madrid.

Teniendo en cuenta que el accionante fue incapacitado por primera vez el 11 de diciembre de 2006 a causa de la enfermedad que se ha venido mencionando³⁷, se concluye que el empleador tuvo conocimiento de esa circunstancia por lo menos desde esa fecha. No obstante, la empresa no solamente dejó que Aldrubal Pinzón Plazas terminara el segundo contrato de trabajo celebrado entre ellos, que se inició el dos de octubre de 2006 y finalizó el 18 de marzo de 2007³⁸, sino que lo volvió a contratar por tercera vez desde el 20 de marzo al 5 de noviembre de 2007³⁹, a pesar de sus afecciones de salud.

De otra parte, se aprecia la copia del comunicado escrito enviado por Inversiones e Ingeniería Ltda. a los trabajadores de la planta Génesis II Colcerámica Madrid, de fecha 2 de noviembre de 2007, haciéndoles saber que el día 5 de ese mes y año terminarían sus respectivos contratos por finalización de la obra, documento que efectivamente fue firmado por Aldrubal Pinzón Plazas y 11 trabajadores más⁴⁰. En esa medida es razonable suponer que la empresa terminó el contrato de todos ellos y no solamente el de Aldrubal Pinzón Plazas por la finalización de la obra pactada. Además, no está demostrado que la empresa le haya dado un nuevo contrato a alguno de ellos, como tampoco que la obra haya continuado.

Adicionalmente obra en el expediente copia de una certificación expedida por SaludCoop E.P.S. de fecha 13 de diciembre de 2007, según la cual para esa fecha la afiliación de Aldrubal Pinzón Plazas se encontraba vigente bajo protección laboral⁴¹. La apoderada de Inversiones e Ingeniería Ltda. sostiene que esa entidad mantuvo afiliado a Aldrubal Pinzón Plazas a los servicios de salud y seguridad social, habiendo reportado la novedad de su retiro el 5 de noviembre de 2007⁴², lo cual es corroborado por la copia de la planilla integrada de autoliquidación de aportes a salud, pensiones y riesgos profesionales de dicha empresa⁴³. Es decir, que hasta esa fecha la empresa Inversiones e Ingeniería Ltda. tuvo afiliado y pagó los servicios de salud y seguridad social de Aldrubal Pinzón Plazas.

6.2. Por consiguiente, considera la Corte que no está acreditado debidamente que la empresa Inversiones e Ingeniería Ltda. desvinculó laboralmente a Aldrubal Pinzón Plazas debido a su enfermedad. Por el contrario, la documentación aportada permite concluir que ello obedeció a la terminación de la obra para la cual había sido contratado. En otras palabras, no se observa relación de causalidad entre la desvinculación laboral y la enfermedad del trabajador. Lo cual significa que Aldrubal Pinzón Plazas no ha sido discriminado por su enfermedad y que la empresa accionada tampoco le ha vulnerado ningún derecho fundamental. Por tanto, la Corte Constitucional no puede acceder a las pretensiones del actor.

Siendo así las cosas, esta Sala de Revisión confirmará la sentencia proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Funza el 13 de marzo de 2008.

IV. 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 Política,

RESUELVE

PRIMERO.- CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Civil del Circuito de Funza el 13 de marzo de 2008, que negó la tutela presentada por el señor Aldrubal Pinzón Plazas en contra de la empresa Inversiones e Ingeniería Ltda, pero por las razones expuestas en esta sentencia.

SEGUNDO.- LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

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

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada Ponente

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Sentencia T-827 de 2003.

2 Sobre la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable, resultan relevantes las sentencias C-1225 de 2004; SU-1070 de 2003; SU-544 de 2001; T-1670 de 2000 y la T-225 de 1993 en la cual se sentaron las primeras directrices sobre la materia, que han sido desarrolladas por la jurisprudencia posterior. También puede consultarse la sentencias T-698 de 2004 y T-827 de 2003.

3 Sentencia T-803 de 2002.

4 Ver Sentencias T-441 de 2003; T-742 de 2002 y T-606 de 2004, entre otras.

5 Sentencia SU-622 de 2001.

6 Sentencias C-543 de 1992; T-567 de 1998; T-511 de 2001; SU-622 de 2001 y T-108 de 2003, entre otras.

7 Sentencia T-200 de 2004.

8 Cfr. Sentencia T-432 de 2002.

9 Sentencia T-972 de 2005.

10 Sentencias T-626 de 2000; T-585 de 2002; T-315 de 2000; T-972 de 2005 y T-822 de 2002, entre otras.

11 Corte Constitucional. Sentencia T-822 de 2002.

12 La sentencia T-569 de 1992, refiriéndose a la procedencia de la tutela frente a otras acciones, estableció: “De allí que tal acción no sea procedente cuando exista un medio judicial apto para la defensa del derecho transgredido o amenazado, a menos que se la utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”.

13 Sentencia T-605 de 1999.

14 Entre las sentencias fundadas en situaciones eminentemente constitucionales derivadas de relaciones laborales pueden ser mencionadas a título de ejemplo al sentencia: T- 203 de 2000 relacionadas con el derecho al descanso de una persona de la tercera edad a quien se le hacía trabajar sin relevos por 24 horas o todas aquellas sentencias relacionadas con la realización de actividades laborales en condiciones dignas y justas. Con respecto al perjuicio irremediable, pueden citarse como ejemplo, aquellos casos en que se hace alusión a la vulneración del mínimo vital de una persona por el no pago de salarios.

15 Ver entre otras las sentencias T-1025 de 2002; T-587 de 1998; T-825 de 2002; T-1006 de 1999, entre otras.

16 Sentencia T-1291 de 2005.

17 Sentencias T-1291 de 2005 y T-221 de 2006.

18 Sentencia T-1291 de 2005.

19 Ver Sentencias T-040A de 2001; T- 862 de 2003 y T-1003/06, entre otras.

20 Ver Sentencia T-576 de 1998 (En esta ocasión, la Corte conoció de una tutela en la cual un exnotario había sido retirado del servicio sin que, según su criterio existiera justa causa para tal fin, y sin que se hubiera realizado el concurso reglamentario para ocupar el nuevo cargo. La Corte negó la existencia de un derecho fundamental a una estabilidad laboral, pero encontró que el acto administrativo mediante el cual había sido desvinculado el funcionario no estaba debidamente motivado. Por tal motivo tuteló el derecho fundamental al debido proceso y ordenó al gobierno proferir un nuevo acto administrativo en el que expusiera las razones para el retiro.)

21 Ver Sentencia C-531 de 2000 (En esta ocasión se estudiaba la constitucionalidad del art.

26 de la Ley 361 de 1997 que consagraba una especial protección a los discapacitados, que en términos del demandante no era suficiente. La Corte encontró que tratándose de despido de personas discapacitadas por el hecho de ser tal, el empleador debía pedir siempre autorización a la oficina del trabajo y, además, pagar 180 días de salario devengado, sin perjuicio de la indemnización que le correspondiera por ley.)

22 Ver Sentencia T-943 de 1999 (En esta ocasión la Corte concedió la tutela a una señora que sufría de artritis reumatoidea, lo que la había incapacitado laboralmente; al momento de volver a su trabajo una vez terminada la incapacidad, la empleadora le comunicó que había decidido poner fin de manera unilateral a la relación de trabajo, y le pagó la indemnización respectiva. La Corte encontró que la debilidad física manifiesta sumada al hecho de que la accionante era cabeza de familia exigían una especial protección a la peticionaria y en esa medida no podía ser despedida de manera unilateral en las condiciones que se encontraba. No se ordenó el reintegro porque la accionante estaba en incapacidad de laborar, pero sí la tramitación inmediata de la pensión de invalidez.)

23 Sentencia T-826 de 1999 (En esta ocasión se negó la tutela de una persona que padeciendo de VIH había sido desvinculada de su trabajo por no encontrarse probado que la desvinculación se debiera a su enfermedad y fuera, por tanto, una forma de discriminación.). Ver también Sentencia T-434 de 2002 (En esta ocasión se negó la tutela a una persona portadora de VIH a quien la empresa despidió unilateralmente. El motivo para la negativa fue que durante más de un año después de el aviso de la enfermedad la empresa solidariamente había apoyado al accionante, no obstante, en una reestructuración empresarial, el cargo del peticionario fue suprimido y no se probó que el despido se debiera a la enfermedad y no al reajuste de la accionada.) Similares hechos trató la Sentencia T-066 de 2000 (En esta ocasión, la accionante, portadora de VIH quien había sido despedida por la empresa solicitaba que ésta la continuara afiliando al Seguro Social. La Corte denegó la tutela por encontrar que no estaba probado que el motivo del despido hubiera sido la enfermedad, sino, al contrario, el indebido comportamiento de la accionante.)

24 En la Sentencia T-1040 de 2001.

25 Ver Sentencias T-519 de 2003, T-689 de 2004, T-530 de 2005 y T-385 de 2006, entre otras.

26 Folios 5 y 235.

28 Folio 35.

29 Folio 298.

30 Folio 299.

31 Folios 43 a 195 y 246 a 265.

32 Folios 49, 52,55,56,59,60,65 a 69, 248,261 y 301.

33 Folio 28.

34 Folio 29.

35 Folios 31 a 33.

36 Folios 220 a 225.

37 Folio 69.

38 Folios 232 y 272.

39 Folios 235 y 272.

40 Folios 35, 229, 235, 238 y 239.

41 Folio 295.

42 Folio 277

43 Folios 242 a 245.