

Sentencia T-159/00

PRESUNCION DE CONTRATO DE TRABAJO-Carga de la prueba se traslada al empleador

PRINCIPIO DE PRIMACIA DE REALIDAD SOBRE FORMALIDADES ESTABLECIDAS POR SUJETOS DE RELACIONES LABORALES-Carga de la prueba se traslada al empleador

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS-Disimulación de verdadera relación laboral por existencia de horarios de trabajo

ACCION DE TUTELA-Procedencia excepcional pago de acreencias laborales

MINIMO VITAL-Presunción de afectación por prolongación en el tiempo de mora patronal

PRINCIPIO DE PRIMACIA DE REALIDAD SOBRE FORMALIDADES ESTABLECIDAS POR SUJETOS DE RELACIONES LABORALES-Pago oportuno de salarios, inscripción en salud y cotización para seguridad social

DERECHO DE PETICION ANTE ORGANIZACIONES PRIVADAS-Existencia de relación laboral

DERECHO DE PETICION ANTE ORGANIZACIONES PRIVADAS-Dignidad del trabajador hace exigible respuesta del empleado frente a reclamaciones laborales

Referencia: expediente T-254623

Acción de tutela instaurada por Angelica Maria Peña Gomez contra la Clínica “ASSISTIR”.

Magistrado Ponente:

Dr. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO

Aprobada en Santa Fe de Bogotá, D.C., veintidós (22) de febrero de dos mil (2000).

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, 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 2591 de 1.991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

en el proceso de revisión del fallo adoptado por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá, al resolver sobre la acción de tutela instaurada por Angélica María Peña Gómez contra la Clínica "Assistir".

I. ANTECEDENTES

Angélica María Peña Gómez formuló demanda de tutela para que se le protegieran los derechos al trabajo y a la igualdad, que estimó vulnerados por la Clínica "Assistir", en razón de no estarle pagando su remuneración por los servicios a ella prestados.

Según la demanda, la actora ingresó mediante contrato a término fijo del 1 de septiembre al 30 de octubre de 1998. Manifestó la solicitante que trabajó hasta el 30 de abril de 1999, renovándosele su contrato cada mes en el cargo de Auxiliar de Enfermería. Se le pagó hasta el mes de noviembre de 1998.

Según dijo la accionante, ejerció el derecho de petición el 12 de julio de 1999 para buscar la cancelación de sus acreencias laborales, pero hasta la fecha de presentación de la demanda no había obtenido respuesta alguna.

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá denegó la tutela, por considerar que en cuanto al derecho al trabajo ella no estaba llamada a prosperar, toda vez que, en su concepto, existe un mecanismo diferente ante la jurisdicción ordinaria para hacer valer los derechos reclamados y para obtener la cancelación de las prestaciones que se desprenden de la relación laboral.

En punto al derecho de petición señaló el Juzgado que tal mecanismo procede contra particulares, en casos excepcionales y siempre que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial. En el caso presente, a su juicio, no es la Clínica Assistir la competente para conocer del derecho de petición por el carácter de particular que la cobija y además porque no se trata de la vulneración de un derecho de interés público, como podría ser el de la salud.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y FUNDAMENTOS DE LA DECISION

1. Primacía de la realidad sobre las formas en materia laboral. Los derechos esenciales del empleado no pueden ser desconocidos mediante la celebración de contratos de prestación

de servicios que en realidad disfrazan una efectiva relación de trabajo

Aplicará la Corte en este caso la presunción que establece el artículo 2 de la Ley 50 de 1990, tal como aparece hoy consagrada después del Fallo C-665 del 12 de noviembre de 1998 (M.P.: Dr. Hernando Herrera Vergara).

Como se recordará, la disposición original, parcialmente declarada inexecutable por la Corte Constitucional, decía:

“Artículo 2o. El artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

“Artículo 24. Presunción.

Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

No obstante, quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b) del artículo 1o. de esta ley y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada”.

La Sentencia, al examinar la constitucionalidad del precepto, manifestó:

“...la Carta Política establece en cabeza de todos los trabajadores, sin discriminación alguna, una especial protección del Estado, y les garantiza el ejercicio pleno y efectivo de un trabajo en condiciones dignas y justas, así como un trato igual. Por lo tanto, cuando a un reducido sector de trabajadores que prestan sus servicios personales remunerados en forma habitual, en desarrollo de un contrato civil o comercial, y pretenden alegar la subordinación jurídica, al trasladársele la carga de la prueba de la subordinación, se produce ciertamente, dentro del criterio de la prevalencia de la realidad sobre la forma, una discriminación en relación con el resto de los trabajadores, colocando a aquellos, en una situación más desfavorable frente al empleador, no obstante que la Constitución exige para todos un trato igual (artículo 13 CP.).

Cabe advertir que conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica como lo ha sostenido esta Corporación, un reconocimiento a la

desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades.

Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica.

Advierte la Corte que la presunción acerca de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de esa naturaleza (inciso 1 de la norma demandada) implica un traslado de la carga de la prueba al empresario.

El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que en verdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. Será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 CP.), quien examine el conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción.

Esto, desde luego, no significa que desaparezcan las posibilidades de contratos civiles o comerciales, o con profesionales liberales, desde luego, mientras no constituyan apenas una fórmula usada por quien en realidad es patrono y no contratante para burlar los derechos reconocidos en la Constitución y la ley a los trabajadores.

Ahora bien, como lo que establece el inciso 1o. del artículo 2o. de la Ley 50 de 1990, es una presunción de origen legal, la cual para estos efectos, rige solamente en materia laboral, y no civil o comercial o proveniente del ejercicio de una profesión liberal en forma aislada, presunción que puede ser desvirtuada por el empleador ante el juez del trabajo, quien determinará finalmente, si en realidad se configura o no la referida subordinación a efecto de adoptar las medidas concernientes a las consecuencias de orden laboral o por el contrario, a los que se deriven de la mera prestación de servicios independientes.

En tal virtud, se declarará la inexequibilidad del inciso segundo del artículo 2o. de la Ley 50 de 1990, en el entendido de que dicha norma es violatoria del derecho a la igualdad con respecto a los trabajadores que en la realidad han prestado sus servicios bajo la continuada dependencia o subordinación del empleador, y que en forma evidente han reunido los presupuestos propios de la relación de trabajo, lo que deberá ser examinado y decidido por el juez laboral en el correspondiente juicio.

Finalmente, debe advertirse en forma expresa, que la declaratoria de inexequibilidad del inciso acusado no implica que se asimilen las relaciones civiles y comerciales con las laborales, sino simplemente garantizando la efectividad de los postulados constitucionales del estado social de derecho, de la igualdad, del trabajo y de la dignidad humana, desconocidos por el precepto demandado”.

Resolvió la Corte lo siguiente:

“Declarar INEXEQUIBLE el inciso segundo del artículo 2o. de la Ley 50 de 1990, por las razones expresadas en la parte motiva de esta providencia”.

Pues bien, en casos como el presente se hace imperativo que tal presunción tenga cabal efecto, en desarrollo del artículo 53 de la Carta Política, que impone como principio de forzosa y perentoria observancia en materia laboral el de la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones de trabajo.

La Corte entrará a dilucidar en esta ocasión el punto, en el evento concreto sometido a análisis, en el entendido de que cabe la acción de tutela por la efectiva subordinación de la solicitante respecto de la Clínica “Assistir” y en razón de hallarse comprometido su mínimo vital, en cuanto la exigua suma que venía recibiendo por sus servicios se constituye en el único recurso a su alcance para atender a su manutención y al sostenimiento de su familia.

En virtud del indicado principio constitucional, el juez laboral -y en su caso el de tutela- está en capacidad de remover obstáculos de índole puramente externa, apariencias o formas artificialmente creadas, con miras a conocer de manera directa e inmediata la realidad de la situación existente cuando una persona presta a otra sus servicios.

Al hacerlo, el juez está obligado a atender prioritariamente el postulado constitucional del

respeto a la dignidad humana -en casos como este, la del trabajador-, que se extiende por mandato del Ordenamiento Fundamental a la familia como núcleo esencial de la sociedad.

No en vano esa dignidad está señalada como uno de los fundamentos del sistema jurídico (art. 1 C.P.), mientras que el Estado tiene la obligación de hacerla efectiva, así como los derechos de las personas sin discriminación alguna (art. 5 C.P.). Y la familia es considerada por la Carta como institución básica y núcleo fundamental de la sociedad (arts. 5 y 42 C.P.).

Uno de los derechos fundamentales garantizados en la Constitución es el trabajo, que según su artículo 25 merece la especial protección del Estado “en todas sus modalidades”, a la vez que, por la misma norma, se asegura a toda persona el derecho a un trabajo “en condiciones dignas y justas”.

Abundante ha sido la jurisprudencia al respecto, y en ella debe resaltarse -para venir al caso concreto- que elemento primordial de las condiciones de justicia y dignidad del trabajo es la adecuada y oportuna remuneración, proporcional a la cantidad y calidad del mismo.

En los casos en que excepcionalmente procede la tutela para dirimir este tipo de controversias -uno de los cuales es, como en el presente, el de la afectación del mínimo vital de la persona-, el juez debe establecer con claridad y firmeza cuál es la modalidad de trabajo existente en el caso concreto, cuáles son sus características y la situación específica, y ha de resolver, de conformidad con lo probado, lo que corresponda a la efectiva protección de los derechos fundamentales del trabajador. Y en esa tarea, está obligado a verificar los hechos, aunque desde el punto de vista formal se haya exhibido ante él una relación distinta de la laboral, con el fin de quitarle competencia y desconocer las mínimas garantías plasmadas en la legislación a favor del trabajador.

Es allí donde resulta insustituible la aplicación de la norma legal ya examinada por la Corte, que presume el vínculo laboral, trasladando al patrono la carga de la prueba.

En el caso concreto, se tiene la apariencia de unos contratos de prestación de servicios, celebrados por meses (uno por cada mes trabajado), durante varios períodos; algunos de ellos aparecen prorrogados por escrito; y el tipo de labor encomendada a la supuesta contratista es puramente manual e instrumental, que no requiere de conocimientos especializados de un profesional independiente, y que se desarrolla, por su misma

naturaleza, en condición subordinada, sujeta a las órdenes y disposiciones del personal médico y administrativo de la institución. Se trata de “ayudar a organizar los medicamentos en los respectivos estantes”, de “ayudar a sacar listados de faltantes”, de “ayudar a separar los materiales médico quirúrgicos que se envían a cada servicio” y “demás actividades inherentes al servicio contratado” (ha subrayado la Corte).

En los formatos de contrato se estipula que el denominado “contratista” debe “cumplir con la disponibilidad del horario ofrecido”, y que ejecutará su labor “dentro de los días y períodos de tiempo cuya disponibilidad él mismo ofrezca, según la carta de ofrecimiento”.

En efecto, en el expediente hay modelo de formulario pre-impreso diligenciado y suscrito por la demandante, en el cual expresa:

“Yo, Angélica Peña Gómez, con C.C. 52526074 Bogotá, en mi calidad de Auxiliar de Farmacia, ofrezco mis servicios a la Sociedad Médica “ASSISTIR S.A.” lunes a viernes de 1:00 a 7:00 p.m. y 4 turnos de fin de semana de 12 horas al mes”.

Como puede verse, la empresa prepara todos los elementos que le permiten expresar formalmente que ha sido la enfermera contratada la encargada de escoger su propio horario, y estima ingenuamente que, con ello, como lo dice el contrato, aquélla actúa “con absoluta autonomía” y sin dependencia laboral alguna.

No lo estima así la Corte, pues de las pruebas allegadas puede deducirse, además de la efectiva dependencia que en la práctica se establece, la falta de espontaneidad y genuina libertad de la enfermera al pactar los aludidos horarios que, en realidad, no corresponden a nada diferente de típicos e innegables “horarios de trabajo”.

Para la Corte, ante el hecho de que el tipo de trabajo de la actora exige, por su naturaleza, los horarios -que indican normalmente la subordinación y la dependencia-, se ha pretendido disimular de manera burda la efectiva y verdadera relación laboral, con el objeto de eludir el patrono las responsabilidades que por la prestación de los servicios personales de la trabajadora le corresponden.

Hay un vínculo laboral insoslayable, a juicio de la Corte, y ello no puede disimularse, como lo quiso hacer la Clínica, con unos formatos carentes de sustento en los hechos, inaceptables a

la luz de los artículos 25 y 53 de la Constitución.

Para corroborarlo, es suficiente cotejar los textos de los documentos pre-impresos por la Clínica relativos a la prórroga del supuesto convenio de prestación de servicios. Allí, bajo la firma de la enfermera, no se usa el término “contratista” -como se esperaría si tal documento fuese desarrollo o continuación del contrato inicial-, sino que aparece suscribiendo el compromiso “EL TRABAJADOR” (folios 7 y 8 del expediente).

Pero no sería necesario, en el sentir de esta Corporación, el análisis probatorio precedente para llegar a la misma conclusión y para amparar los derechos de la trabajadora, pues, según lo arriba expuesto, basta hacer explícita en el caso concreto la presunción legal, no desvirtuada por la Clínica, sobre existencia de un vínculo laboral, con todas sus consecuencias. Una de ellas, el pago del salario, que desde hace meses no se cancela a la trabajadora, afectando su mínimo vital.

En el folio 11 del expediente puede encontrarse el auto proferido por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá, en el que se ordenó oficiar a la Clínica “Assistir” para que, dentro del término de dos (2) días, informara a ese despacho judicial “lo que considere pertinente en relación con la presente tutela”.

Por toda respuesta, el Juez recibió copia del contrato en referencia y la certificación de que la accionante “estuvo vinculada a la SOCIEDAD MEDICA ASSISTIR S.A. en contrato de prestación de servicios profesionales independientes desde el 1 de septiembre de 1998 hasta el 30 de abril/99, prestando sus servicios como AUXILIAR DE FARMACIA”.

En otros términos, la sociedad tuvo la oportunidad de desvirtuar la presunción legal con pruebas distintas del contrato mismo, y no lo hizo. Quedó, en firme, entonces, la hipótesis deducida de la ley, de la cual parte esta Corte: estamos ante una inocultable relación de trabajo.

La Corte reitera sus criterios sobre la procedencia excepcional de la tutela para el cobro de acreencias laborales cuando de ellas depende el mínimo vital de la persona y de su familia. Y también la doctrina según la cual la prolongación en el tiempo de la mora patronal en el pago de salarios hace presumir que en el caso específico ese mínimo vital está afectado.

Se concederá la tutela y se ordenará a la Sociedad Médica pagar los salarios adeudados, inscribir a la trabajadora en una EPS para la atención de su salud y cotizar lo que ha debido cotizar para seguridad social.

2. Derecho de petición frente a particulares cuando existe una relación laboral

Esta Corporación ha definido que el derecho de petición, al igual que la propia tutela, procede contra organizaciones privadas en casos excepcionales, pues se requiere de ciertas condiciones para su operancia frente a ellas. En relación con el derecho de petición frente a organizaciones privadas, señaló la Corte:

“En conclusión, los destinatarios de la acción de tutela son el Estado en su manifestación de poder y autoridad y los particulares, estos últimos en los casos establecidos por la Constitución y desarrollados por la ley”. (Cfr. Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión. Sentencia T-507 del 5 de noviembre de 1993. M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero).

En fallo posterior se amplió este concepto en el entendido de que la dignidad del trabajador no puede quedar menoscabada ante el silencio de su empleador, frente a reclamaciones sobre derechos relacionados con su vinculación laboral. Así lo expresó la Corte :

“Tiene claro la Corte Constitucional que, fuera de los linderos reglamentarios de la petición respetuosa en interés general o particular, lo que aquí se controvierte es si un patrono o ex-patrono, respecto del reclamo de quien es o fue su trabajador, puede legítimamente, frente a la Constitución como ordenamiento integral, existiendo en ella fundamentos y valores como la justicia, el trabajo, la dignidad de la persona, la equidad y la prevalencia del ser humano sobre los factores de producción y desarrollo, abstenerse arbitrariamente de responderle acerca de si tiene o no derecho a una reclamación laboral suya, ya sea por salarios, prestaciones o derechos, legales o extralegales, y aun invocar ante los jueces, para persistir en su displicente actitud ante el solicitante, un supuesto derecho “a guardar silencio” acerca del reclamo.

De nuevo es negativa la respuesta. Una cosa es que el derecho de petición no haya sido reglamentado respecto de organizaciones privadas y otra muy distinta que se admita, contra diáfanos postulados de la Constitución, que el trabajador actual o antiguo puede quedar sujeto al “sigilo” de la entidad para la cual labora o laboró, no respecto de asuntos

reservados o privados, sino en relación con derechos laborales suyos, salariales o prestacionales.

Admitir que ello es posible, sin que el medio judicial de protección consagrado en el artículo 86 de la Carta Política pueda operar para romper la artificial barrera interpuesta por el patrono, significaría ostensible desconocimiento de la dignidad del trabajador y negación de sus derechos básicos.

Lo mínimo que puede esperar la parte débil en la relación laboral es que la parte dominante le manifieste, con claridad y a la luz de fundamentos jurídicos, si, en el criterio de la segunda, la primera tiene o no derecho al pago de cierta prestación que reclama". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-374 del 22 de julio de 1998).

Lo anterior significa que, en atención al respeto que merece la trabajadora, la entidad Clínica "Assistir" estaba en la obligación de responder al requerimiento formulado por ella para obtener el pago de los salarios atrasados, pues con su silencio lesionó la dignidad que como ser humano y en su calidad de trabajadora, especialmente protegida por la Constitución, le correspondía a la peticionaria.

Con fundamento en las consideraciones expuestas, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR el Fallo del Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá, proferido el tres de septiembre de 1999, al resolver sobre la acción de tutela incoada por Angélica María Peña Gómez contra la Clínica "Assistir" (Sociedad Médica Assistir S.A.).

Segundo.- ORDENAR a la Sociedad Médica "Assistir" que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente Fallo, cancele la totalidad de las sumas adeudadas a Angélica María Peña Gómez por concepto de salarios dejados de pagar desde el momento en que su cancelación se interrumpió hasta la fecha en que se efectúe el pago, inscribir a la trabajadora en una EPS y cotizar lo correspondiente a seguridad social desde el momento de su vinculación.

La entidad demandada deberá responder en el mismo término a las peticiones que en torno a su vínculo laboral formule la accionante.

El desacato a lo aquí dispuesto, cuyo cumplimiento corresponde al representante legal de la Sociedad Médica “Assitir”, será sancionada en la forma prevista por el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991.

Tercero.- Por Secretaría, LÍBRESE la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

MARTHA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General