

Sentencia T-889/14

PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD-Concepto

Se trata de un principio que inspira la conducta de los individuos para fundar la convivencia en la cooperación y no en el egoísmo. La vigencia de este principio elimina la concepción paternalista, que crea una dependencia absoluta de la persona y de la comunidad respecto del Estado y que ve en éste al único responsable de alcanzar los fines sociales. Mediante el concepto de la solidaridad, en cambio, se incorpora a los particulares al cumplimiento de una tarea colectiva con cuyas metas están comprometidos, sin perjuicio del papel atribuido a las autoridades y entidades públicas. El principio de solidaridad tiene tres acepciones: (i) como una pauta de comportamiento conforme con la cual deben obrar los individuos dadas ciertas situaciones; (ii) un criterio de interpretación en el análisis de acciones u omisiones de los particulares que amenacen o vulneren derechos fundamentales; y (iii) un límite a los derechos propios.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA ENTRE CONTRATISTA Y BENEFICIARIO DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA-Jurisprudencia constitucional y ordinaria

Esta Corporación, en sede de tutela, ha declarado la responsabilidad solidaria entre el contratista y la empresa contratante, para el pago de obligaciones laborales de un trabajador que desarrolló una labor que vincula directamente a la empresa contratante. Se predica responsabilidad solidaria en materia laboral, al tenor del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se cumplen los siguientes presupuestos: (i) la empresa contratante contrata a la empresa contratista para que realice una labor o ejecute una obra que en principio correspondería efectuarla a ella, por ser una de las actividades relacionadas en su objeto social; (ii) la empresa contratista contrata, a través de contrato laboral, al trabajador o a los trabajadores que se requieren para la ejecución de la labor o la obra; (iii) la labor ejecutada por el trabajador en beneficio de la empresa contratante guarda relación directa con una o varias de las actividades que aquella realiza, de acuerdo con el giro propio de sus negocios; (iv) la empresa contratista incumple, total o parcialmente, sus deberes como empleadora, de uno o varios trabajadores que ejecutan la labor en beneficio de la empresa contratista; y, (v) la labor la ejecutó el trabajador bajo

órdenes y supervisión de la empresa contratante; o siguiendo lineamientos por ella establecidos; o en las instalaciones físicas de la misma y haciendo uso de sus recursos físicos y de personal; o todas las anteriores.

PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA-
Jurisprudencia constitucional

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Orden a Ecopetrol pagar acreencias laborales adeudadas con prioridad a mujeres embarazadas y sujetos de especial protección en empresa contratista

Referencia: expediente T-4426282

Acción de tutela presentada Lizeth Paola Rueda Mejía, contra Home Care Hospital E.U. y Ecopetrol S.A.

Magistrada Ponente:

Bogotá, D.C., veinte (20) de noviembre de dos mil catorce (2014)

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Luis Guillermo Guerrero Pérez, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Tercero Penal del Circuito Especializado de Bucaramanga, el once (11) de marzo de dos mil catorce (2014), y en segunda instancia, por la Sala Penal del Tribunal Superior de Bucaramanga, el cinco (05) de mayo de dos mil catorce (2014), en el proceso de tutela de Lizeth Paola Rueda Mejía, contra Home Care Hospital E.U y Ecopetrol S.A.

El proceso de la referencia fue seleccionado para revisión por la Sala de Selección Número Siete, mediante auto proferido el veinticinco (25) de julio de dos mil catorce (2014).

I. ANTECEDENTES

La señora Lizeth Paola Rueda Mejía presentó acción de tutela contra Home Care Hospital E.U. y Ecopetrol S.A., por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social, suyos y de su hijo por nacer. Explicó que trabajaba para Home Care Hospital E.U., en un contrato de prestación de asistencia médica domiciliaria a los trabajadores de la regional oriente de la empresa petrolera. Que con motivo de que Ecopetrol diera por terminado el contrato en mención, su empleadora dejó de pagar los salarios y la afiliación al Sistema de Seguridad Social a los trabajadores que como ella, fueron contratados para la ejecución del contrato. Enseguida la Sala pasa a narrar los hechos del caso concreto, la respuesta de las entidades accionadas y vinculadas, y las decisiones objeto de revisión.

1. Hechos

1.1. El catorce (14) de diciembre de dos mil doce (2012) Ecopetrol S.A.[1] y Home Care Hospital E.U. suscribieron el contrato MA-0020323, con el objeto de ofrecer el “servicio de atención integral en salud a domicilio a los beneficiarios de Ecopetrol S.A. en la regional de salud oriente”. [2] Para la ejecución del contrato, Home Care Hospital contrató a doscientos veintiséis (226) trabajadores de diferentes especialidades en el área de la salud. En virtud de ese contrato, el veintiséis (26) de julio de dos mil trece (2013), la accionante suscribió contrato de prestación de servicios técnicos y/o profesional con Home Care Hospital, para desempeñar el cargo de jefe de enfermería del servicio médico domiciliario ofrecido a los trabajadores de la regional oriente de Ecopetrol S.A. El salario pactado fue un millón quinientos mil pesos (\$ 1.500.000).[3]

1.2. La tutelante manifestó que en diciembre de dos mil trece (2013) informó a su empleadora de forma verbal que estaba embarazada.[4],[5] Luego, sostuvo que el primero (1) de enero de dos mil catorce (2014), ella y su empleadora suscribieron un nuevo contrato de trabajo por obra o labor contratada, cuya duración estaría determinada por la vigencia “del contrato suscrito entre Home Care Hospital con la EPS o cliente que originó la obra labor por la cual se contrató al trabajador”. El salario pactado fue el mismo acordado en el primer contrato.[6]

1.3. Continuó relatando que el veintiuno (21) de enero de dos mil catorce (2014) la representante legal de Home Care Hospital le informó que Ecopetrol S.A. dio por terminado

el contrato de prestación del servicio de atención domiciliaria en mención. En consecuencia, que los doscientos veintiséis (226) trabajadores contratados para la ejecución de tal labor, quedarían cesantes, dado que no existía otro contrato en el que pudieran ser incluidos.

También, afirmó la peticionaria que su empleadora le adeuda a ella y demás trabajadores, los salarios de los meses de diciembre de dos mil trece (2013), y, enero y febrero de dos mil catorce (2014), así como el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social; además, agregó que la desafiliación del Sistema la afecta particularmente, pues su embarazo es de alto riesgo y demanda diversos servicios de salud, como controles prenatales permanentes.

1.4. Por tanto, la accionante pide que se ordene a Home Care Hospital pagar los salarios adeudados, efectuar las cotizaciones en seguridad social que están en mora, y reubicarla en una empresa en la que pueda prestar sus servicios profesionales de enfermería, como sucedió con varios de sus compañeros, quienes fueron contratadas por empresas como Acciones Integrales S.A., Hospihogar Ltda., y Projection Life Colombia S.A.

2. Respuesta de las entidades accionadas[7]

2.1. Respuesta de Ecopetrol S.A.

La entidad solicitó que se declare la improcedencia de la acción de tutela por falta de legitimación por activa. Explicó que el contrato para la atención de salud domiciliaria de sus trabajadores terminó porque hubo un incumplimiento de Home Care Hospital de “su parte técnica y administrativa”, y que para la liquidación del contrato, se requirió a la empresa para que remitiera “los correspondientes pagos de nómina, aportes al Sistema y liquidaciones de prestaciones sociales de los trabajadores que estuvieran dentro de la ejecución del objeto del contrato”; no obstante, que Home Care Hospital tenía plena autonomía para contratar a los trabajadores que desarrollarían el objeto del contrato, lo cual no implica que la petrolera funja como su empleadora, y mucho menos, que sea responsable de reconocer los salarios y prestaciones dejadas de pagar por el contratista.[8]

2.2. Home Care Hospital E.U.

La representante legal de la entidad pidió que se ampare el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante, ordenando a Ecopetrol S.A. su reubicación en otra entidad en la cual pueda prestar sus servicios como enfermera profesional. Explicó sobre este punto, que Home Care Hospital no tiene más contratos en ejecución, que le permitan reubicar a todos los doscientos veintiséis (226) trabajadores que laboraban en la prestación del servicio de salud domiciliario a los trabajadores de la regional oriente de Ecopetrol S.A.

Afirmó, de otro lado, que la empresa atraviesa una crisis financiera que la obliga a solicitar su liquidación definitiva. Que Ecopetrol le adeuda facturas por un valor de trescientos ochenta millones quinientos cincuenta y cuatro mil ciento ochenta y siete pesos (\$380.554.187), que incluye el valor de los servicios prestados por los doscientos veintiséis trabajadores (226) trabajadores, desde el primero (1) de diciembre de dos mil trece (2013) al veintiuno (21) de enero de dos mil catorce (2014). No obstante, relató que a pesar del déficit financiero, la empresa, el diecisiete (17) de enero de dos mil catorce (2014), pagó los aportes al Sistema de Seguridad Social, y las contribuciones parafiscales del mes de diciembre de dos mil trece (2013) de los trabajadores.

Finalmente, relató que en enero de dos mil catorce (2014) la empresa médica pidió permiso al Ministerio del Trabajo para el despido masivo de los trabajadores que estaban a su servicio en la ejecución del contrato suscrito con Ecopetrol S.A; pero debido a que no estaba presente el representante de los trabajadores, y el liquidador designado por la Superintendencia de Salud, la diligencia se canceló.[9] De igual forma, que el veinticuatro (24) de febrero de dos mil catorce (2014), se inició el trámite de liquidación de salarios y prestaciones de todos los trabajadores, y que una vez se concluya dicho proceso, se entregará copia oficial de la actuación tanto a Ecopetrol, como al Ministerio del Trabajo, para la liquidación final del contrato MA-0020323.

(i) Notificación de la aplicación de la cesión anticipada de saldos, firmada el quince (15) de enero de dos mil catorce (2014) por el Administrador del Contrato MA-0020323, en la cual se le informa a la representante legal de Home Care Hospital que debido al incumplimiento de las obligaciones laborales contraídas con los trabajadores contratados para participar de la ejecución del contrato, la empresa petrolera estaría autorizada para dar aplicación al parágrafo de la cláusula décimo cuarta del contrato, en la cual se estipula que está autorizada para pagar las obligaciones adeudadas, descontando el valor correspondiente

del saldo a favor de contratista.[10]

(ii) Solicitud de pago de la seguridad social del mes de enero de dos mil catorce (2014), dirigida al Administrador del Contrato MA-0020323 de Ecopetrol S.A., radicada el diecisiete (17) de febrero de dos mil catorce (2014): “[c]omo es de pleno conocimiento desde antes de la fecha de notificación de la Cesión Anticipada de Saldos, HOME CARE dejó de recibir los pagos correspondientes a los servicios prestados desde el 1 de diciembre de 2013 hasta el 21 de enero de 2014, fecha en la cual nos fue terminado el contrato de manera UNILATERAL, de una manera insofacta, sin dar tiempo de avisar a nuestros trabajadores y de realizar la entrega de pacientes, en una total violación a los derechos fundamentales de nuestros trabajadores y pacientes. Desconociendo además el estado de gestación de 18 de nuestras trabajadoras, y dejando a Home Care en un estado de quiebra total. Por lo anterior, y tomando en cuenta que a la fecha ECOPETROL adeuda a HOME CARE la suma de DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MILLONES DOCIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL CIENTO TREINTA Y TRES PESOS (255.253.133) M/CTE. Correspondiente a las facturas HCH-3830 , 3831, 3832, 3834, 3835 y 3836, solicito que de esta suma retenida se cancele los aportes a la Seguridad Social de conformidad a la planilla adjunta.”[11]

(iii) Contestación a la anterior comunicación, del cuatro (4) de marzo de dos mil catorce (2014), suscrita por el Administrador del Contrato referido: “(...) me permito reiterar que ECOPETROL S.A., no ostenta alguna relación jurídica con los trabajadores a cargo de los contratistas, y por ende las obligaciones respecto de Acreencias Laborales están a cargo directamente de HOME CARE en su calidad de Empleador. Es por esto que su solicitud en cuanto a que ECOPETROL S.A., proceda a pagar los aportes al SSSI y parafiscales no es viable ya que los mismos son derivados de un incumplimiento del contratista; se le recuerda que los saldos que fueron objeto de cesión dentro del contrato MA- 0020323 en primera instancia serán utilizados para efectuar los pagos de liquidaciones finales de salarios y prestaciones a los trabajadores de la firma contratista involucro al servicio del contrato”. [12]

3. Sentencias objeto de revisión

3.1. En fallo del once (11) de marzo de dos mil catorce (2014), el Juzgado Tercero Penal del Circuito Especializado de Bucaramanga, amparó el derecho fundamental a la seguridad

social de la accionante y de su hijo por nacer, y ordenó a Home Care Hospital E.U. y Ecopetrol S.A. que de forma solidaria, por aplicación del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, reconocieran el pago de las cotizaciones requeridas para que la peticionaria pudiera acceder a la licencia de maternidad.

El despacho concluyó que la razón de la terminación del contrato laboral de la accionante no fue su estado de embarazo, si no, la situación sobreviniente de terminación unilateral del contrato MA-0020323. Sin embargo, comoquiera que la notificación de la terminación del contrato laboral se efectuó mientras la tutelante estaba embarazada, aquella goza de fuero de maternidad, y por lo tanto, no procediendo el reintegro porque no existe lugar para su reubicación, deberían las empresas garantizarle el pago de las cotizaciones en salud necesarias para la atención de su embarazo, y posteriormente, el pago de la licencia de maternidad.

3.2. Mediante escrito del diecinueve (19) de marzo de dos mil catorce (2014) Ecopetrol S.A., impugnó la decisión. Reiteró que no fungió como empleador de la accionante, razón por la cual no le corresponde pagar sus cotizaciones a salud. Además, que en el caso concreto no se puede acudir a la figura de la solidaridad del artículo 34 de Código Sustantivo del Trabajo, porque la salud no hace parte del giro normal de sus negocios, como lo exige la norma para predicar solidaridad entre el contratista y el contratante en caso de incumplimiento.

De igual forma, el veintiuno (21) de marzo de dos mil catorce (2014), Home Care Hospital, a través de su representante legal, presentó escrito en el que manifestó no estar de acuerdo con la decisión de instancia. Adujo como razones de su inconformidad, las siguientes: (i) “no ha existido despido, que no existe forma de desvinculación por su condición de mujer en estado de embarazo y que es de nuestro proceder respetar el fuero de maternidad reforzado en acatamiento de las sentencias SU-070 y SU-071 de 3013 de la Honorable Corte Constitucional; y que no se pueden desvincular sin el permiso de la autoridad competente del lugar (Ministerio de Trabajo)”; y (ii) que no es procedente efectuar el pago de los salarios y prestaciones sociales a la trabajadora, pues la empresa está ilíquida dado que “Ecopetrol S.A. tiene retenidos los pagos por valor de trescientos ochenta millones quinientos cincuenta y cuatro mil ciento ochenta y cinco pesos (380.554.185) M/CTE por los servicios prestados de diciembre de 2013 y enero de 2014 (...)”.

3.3. La Sala Penal del Tribunal Superior de Bucaramanga, en fallo de segunda instancia del cinco (5) de mayo de dos mil catorce (2014), confirmó la sentencia impugnada por las razones allí expuestas, y adicionó en el sentido de que Home Care Hospital y Ecopetrol S.A. debían cancelar solidariamente, además de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, los salarios adeudados a la accionante.

Sobre la responsabilidad solidaria de la empresa petrolera en el pago de los aportes y salarios a la acciones, el despacho afirmó "(...) como lo dispone el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, se predica la solidaridad para el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones, entre el contratista independiente y con quien éste contrate la prestación del servicio en beneficio de tercero, siempre que se trate de labores normales de su empresa. Al respecto, señala la representante de Ecopetrol que la prestación del servicio de salud no se encuentra dentro el giro normal de sus negocios, razón por la cual no puede predicarse en este caso la solidaridad con el contratista. Sin embargo, y a pesar de esto, no tuvo en cuenta que la petrolera es una de aquellas entidades que por expresa disposición del artículo 279 de la Ley 100 de 1993, quedaron exceptuadas de la aplicación de dicha ley. Así las cosas, esta empresa continuaría con la prestación del servicio de salud, a través de su Plan de Salud Integral, funcionando en este caso como una verdadera EPS para aquellos que se encuentren adscritos al servicio (...)."

Agregó, para finalizar, que en la terminación unilateral del contrato, Ecopetrol dio aplicación a la cláusula décima cuarta del mismo, en la cual se estipula que el contratista autoriza a la empresa de petróleos para que, en caso de que no efectúe oportunamente el pago de cualquiera de las obligaciones en relación con el personal que ocupe en el ejecución del contrato, o de obligaciones adquiridas con subcontratistas y proveedores, descuenta y pague las sumas correspondientes de los saldos a favor del contratista. Por tanto, que Ecopetrol debe hacer el pago directo de todos aquellos emolumentos y prestaciones sociales que Home Care Hospital deje de pagar, siempre y cuando tenga el dinero para hacerlo, con saldos y facturas retenidas a favor del contratista.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia

Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar el fallo de tutela proferido dentro del trámite de referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86, inciso 3°, y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Presentación del caso y problema jurídico

2.1. La señora Lizeth Paola Rueda presentó acción de tutela contra Home Care Hospital E.U. y Ecopetrol S.A., por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social, suyos y de su hijo por nacer, comoquiera que por virtud de la terminación unilateral del contrato MA-0020323 que suscribieron ambas empresas para la atención médica domiciliaria de los trabajadores de la regional oriente de Ecopetrol S.A., contrato para el que ella trabajaba, no ha recibido el pago de los salarios de los meses de diciembre de dos mil trece (2013) y enero de dos mil catorce (2014) y se encuentra desafiada del Sistema General de Seguridad Social.

2.2. Ecopetrol S.A. afirmó que la terminación del contrato de atención médica domiciliaria, se debió, en parte, al incumplimiento de Home Care Hospital de sus deberes como empleador de doscientos veintiséis (226) trabajadores; afirmó, en igual sentido, que corresponde a esa entidad asumir el pago de los salarios, cotizaciones y demás prestaciones debidas de todas las personas que participaron en la ejecución del contrato. Por su parte, la representante legal de Home Care Hospital afirmó que Ecopetrol S.A. le adeuda un saldo de más de trescientos cincuenta millones de pesos (\$350.000.000) que por ello, solicitó a la petrolera cubrir con ese dinero las obligaciones laborales pendientes, pero que la empresa respondió que con la suma retenida daría prioridad al pago de salarios y liquidaciones finales. Explicó que en la notificación de la terminación anticipada del contrato, Ecopetrol S.A. dio aplicación a la cláusula décimo cuarta del contrato, que dispone en caso de que el contratista no efectúe el pago de alguna de sus obligaciones, Ecopetrol S.A. podría retener los saldos a favor, para cubrirlas directamente.

2.3. El juez de primera instancia condenó a Home Care Hospital y Ecopetrol S.A. al pago solidario de las cotizaciones a seguridad social de la accionante para garantizar la asistencia en salud y la licencia de maternidad. El juez de segunda instancia confirmó la decisión, y la adicionó en el sentido de que se debían pagar también, de forma solidaria, los salarios que

la tutelante dejó de percibir.

2.4. Con base en los hechos expuestos, el problema jurídico que se resolverá en esta ocasión, es el siguiente: ¿Home Care Hospital y Ecopetrol S.A. deben concurrir en el pago de los salarios, prestaciones sociales y cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, adeudadas a las señora Lizeth Paola Rueda, con miras a garantizar sus derechos fundamentales y de su hijo por nacer, al mínimo vital y a la seguridad social, en virtud de lo pactado en el contrato MA-0020323?

Para resolver este interrogante, la Sala se pronunciará sobre los argumentos de los jueces de instancia relativos a la presunta responsabilidad solidaria que existe entre Home Care Hospital E.U. y Ecopetrol S.A., en el pago de las obligaciones laborales de los trabajadores de esta última. Para ello, retomará la jurisprudencia de esta Corporación y de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en torno a la aplicación del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, que preceptúa la responsabilidad por obligaciones laborales entre la empresa intermediaria y el contratante. Luego, se referirá al deber general de solidaridad en la garantía efectiva de los derechos de los trabajadores, que se deriva directamente de la norma superior. Finalmente, dirá que para garantizar los derechos de la trabajadora y de su hijo por nacer, y ante la iliquidez de Home Care Hospital, es necesario que Ecopetrol S.A. dé aplicación a la cláusula décimo cuarta del contrato MA-0020323.

3. La responsabilidad solidaria entre contratista y beneficiario de la obra o labor contratada (artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo) en la jurisprudencia constitucional y ordinaria.

3.1. A la luz de los artículos 1º y 95, numeral 2º de la Constitución, el principio de solidaridad está concebido como uno de los fundamentos del Estado Social de Derecho, y es, a su vez, un deber de todo ciudadano en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. Siendo la solidaridad un presupuesto que rige las relaciones humanas, esta Corporación ha señalado que debe extenderse a las relaciones de carácter laboral; así, en el marco de los contratos laborales, las partes deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, les permiten reconocerse entre sí como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás

particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus objetivos.

Sobre el concepto de solidaridad ha dicho la Corporación que: “[s]e trata de un principio que inspira la conducta de los individuos para fundar la convivencia en la cooperación y no en el egoísmo (...) La vigencia de este principio elimina la concepción paternalista, que crea una dependencia absoluta de la persona y de la comunidad respecto del Estado y que ve en éste al único responsable de alcanzar los fines sociales. Mediante el concepto de la solidaridad, en cambio, se incorpora a los particulares al cumplimiento de una tarea colectiva con cuyas metas están comprometidos, sin perjuicio del papel atribuido a las autoridades y entidades públicas.”[13] En otra decisión, dijo la Corte con respecto a este deber: “[l]a 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.[14]

Igualmente ha sostenido que el principio de solidaridad tiene tres acepciones: (i) como una pauta de comportamiento conforme con la cual deben obrar los individuos dadas ciertas situaciones; (ii) un criterio de interpretación en el análisis de acciones u omisiones de los particulares que amenacen o vulneren derechos fundamentales; y (iii) un límite a los derechos propios.

En un fallo en sede de control abstracto de constitucionalidad, la Corte aclaró que el principio de solidaridad, entendido como deber, podía ser exigido excepcionalmente a los particulares a pesar de que no hubiera sido desarrollado en una ley. Así lo señaló en la Sentencia C-237 de 1997[15] cuando, al ocuparse de una demanda instaurada contra el delito de inasistencia alimentaria consagrado en el Código Penal de este momento, dijo que: “[e]l deber de solidaridad no se limita al Estado: corresponde también a los particulares, de quienes dicho deber es exigible en los términos de la ley, y de manera excepcional, sin mediación legislativa, cuando su desconocimiento comporta la violación de un derecho

fundamental”.

Para los fines pertinentes de esta providencia, es preciso señalar que existe consagración legal del principio de solidaridad en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, a propósito de las relaciones laborales en las que contratistas fungen como empleadores de trabajadores que ejecutan una labor u obra para un tercero beneficiario.

La norma dispone que son verdaderos empleadores las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras, o la prestación de servicios, en beneficios de terceros, por un precio determinado, y asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. No obstante, dispone que el beneficiario del trabajo o dueño de la obra será solidariamente responsable con el contratista, por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio.

3.2. En sede de casación, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha ocupado de definir lo que se ha de entender por responsabilidad solidaridad en aplicación del artículo 34 señalado.

3.2.1. En la sentencia No. 33082[16] la Sala conoció el caso de un trabajador que inició proceso laboral contra Casanare Drilling Company Ltda., por el pago de varias acreencias laborales adeudadas al final de un contrato laboral. El accionante se vinculó a la empresa desde el año mil novecientos noventa y nueve (1999) y hasta dos mil tres (2003), cuando alegó como justa causa de la terminación unilateral del contrato, que le empresa le adeudaba siete (07) meses de salario. La labor para la que fue contratado fue supervisor de pozos, a favor de la empresa BP Exploration Company Colombia Ltda. El actor también demandó a esta última compañía, de forma solidaria, por el pago de lo adeudado.

En primera instancia, el juzgado laboral (i) declaró la existencia de un contrato de trabajo entre Casanare Drilling Company Ltda. y el demandante, suscrito a término indefinido, con vigencia “entre el 6 de diciembre de 1999 al 14 de octubre del 2003”, y que “fuera finalizado en forma unilateral y con justa causa por parte del empleado”; (ii) decidió que no existía solidaridad entre las empresas para el pago de lo adeudado al trabajador; y (iii)

condenó a Casanare Drilling Company Ltda., al pago de los conceptos salariales debidos. En segunda instancia el Tribunal de la causa confirmó la decisión en relación con la existencia del contrato laboral entre la empresa contratante y el actor, pero modificó el numeral segundo, y en su lugar, declaró que entre las compañías existió “la solidaridad demandada en relación con el contrato de trabajo suscrito por la primera y (...), la que surtió efectos hasta el 31 de enero de 2003”. En consecuencia condenó a BP Exploration Company Colombia Ltda. “a cancelar los montos señalados en el numeral 5º de la sentencia, solidariamente con la demandada principal (...)”.

BP Exploration Company Colombia Ltda. presentó recurso de casación contra la decisión del juez de segunda instancia, por extender a ella la condena impuesta a Casanare Drilling Company Ltda. Argumentó que el Tribunal desconoció que las actividades que de acuerdo con su objeto social adelantaban las empresa contratista y contratante eran distintas, dado que Casanare Drilling Company Ltda. se dedicaba al “suministro de materiales a la construcción de campamentos, locaciones, bodegas y vías de penetración, suministro y operación de equipos, reparación y mantenimiento de pozos, prestación de servicios de alimentos y vehículos pesados y livianos”; mientras que el objeto a desarrollar por BP Exploration Company Colombia Ltda. consistía en la explotación, desarrollo, investigación, exploración y mercadeo de aceites minerales o petróleos, hidrocarburos y sus derivados, y las mismas actividades respecto de otros minerales”, concluyendo así que las labores desarrolladas por ambas empresas tienen una conexidad pero “ésta -la conexidad- no es mayor que la que puede tener cualquier proveedor, porque sin su concurso es imposible obtener los medios materiales para ejecutar el objeto social.”

Además, a juicio de la empresa, el Tribunal no observó que el trabajador en sus hechos no afirmó que las actividades de las dos compañías fueran las mismas o afines, sino que se refirió a sus actividades concretas como trabajador (no de su empleadora) y la situación así alegada “lo pone por fuera del marco del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.”

En las consideraciones de casación, la Sala Laboral sostuvo que para el establecimiento de la mencionada solidaridad laboral, en términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, no se debe observar exclusivamente el objeto social del contratista, sino, que la obra o labor realizada por el trabajador, considerada de forma individual, o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra “no constituyan labores extrañas a las

actividades normales de la empresa o negocio de éste”. Afirmó concretamente: “(...) en los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que debe observarse no es exclusivamente el objeto social del contratista sino, en concreto, que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra no constituyan labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio de éste. Y desde luego, en ese análisis cumple un papel primordial la labor individualmente desarrollada por el trabajador, de tal suerte que es obvio concluir que si, bajo la subordinación del contratista independiente, adelantó un trabajo que no es extraño a las actividades normales del beneficiario de la obra, se dará la solidaridad establecida en el artículo 34 citado.”.

Aplicando el criterio al caso concreto, decidió no casar la sentencia con base en que, al igual que estimó el Tribunal: (i) había un nexo de causalidad entre la labor realizada por el accionante y la actividad concreta que ejecuta BP Exploration Company Colombia Ltda. dado que la misma consistía, en “ estar al frente de los pozos que explotaba la BP, coordinando que los equipos funcionaran bien, manejando el personal”, y por ello, no se entendía cómo respecto de un trabajador que laboraba en uno de los pozos de petróleo que la empresa recurrente explotaba, y que tenía como función estar al frente del pozo, coordinando que los equipos funcionaran bien y manejando el personal “pueda considerarse que realizara una labor ajena a ese objeto social”; (ii) la labor adelantada por Casanare Drilling Company Ltda. es facilitar el desarrollo del objeto social de empresas como BP Exploration Company Colombia Ltda. a través de la prestación de servicios especiales de apoyo en trabajos petroleros de exploración y explotación de pozos y afines, razón por la cual se concluyó que “no es constitutivo de un evidente desacierto de hecho concluir que si el actor trabajó como Supervisor al frente de los pozos Tauramena, Chitamena, Floreña y Cupiagua, que explotaba BP Exploration Company Colombia, facilitando las actividades realizadas por esta empresa en dichos pozos, en realidad ese trabajador prestó su servicios en labores propias de las que esa compañía cumplía habitualmente, esto es, el bombeo de fluidos.”; y (iii) la labor del trabajador, ejecutada a través de Casanare Drilling Company Ltda. se realizó en los pozos que exploraba la empresa contratante, supervisada por personal de esta última compañía.[17]

3.2.2. Por su parte, en la sentencia No. 35.874[18] Electricaribe S.A. solicitó a la Sala Laboral casar una sentencia en la cual fue declarada solidariamente responsable con la empresa Manserving Ltda., y condenada a pagar sumas de dinero por salarios y

prestaciones adeudadas a un trabajador contratado por Manservig Ltda., para realizar labores de operador en una de las instalaciones subeléctricas de Electricaribe S.A. E.S.P. y bajo las “órdenes, subordinación y horarios” de la misma. El contrato tuvo un término de dos meses (1 de mayo de 1999 al 30 de junio del mismo año), y fue terminado sin justa causa.

El juzgado de primera instancia declaró la existencia de la relación laboral entre el demandante y Manservig Ltda. en la vigencia contractual señalada, pero en el numeral segundo declaró no probada la responsabilidad solidaria entre la empresa y Electricaribe S.A., y condenó solo al pago de lo debido a la empleadora. Sin embargo, en segunda instancia, el Tribunal sostuvo que la responsabilidad solidaria sí estaba probada. Contra esta decisión se presentó el recurso de casación.

En las consideraciones, la Sala sostuvo que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha dicho que con la figura de la responsabilidad solidaria el legislador quiso proteger que en la ejecución de los contratos de intermediación se respeten también las garantías de los trabajadores, previniendo que en ocasiones las empresas pretendan evadir sus obligaciones, contratando con terceros la ejecución de sus labores, y facilitándose el que los pequeños contratistas independientes caigan en insolvencia o no tengan la responsabilidad necesaria para cumplir sus deberes como empleadoras. En concreto, en la sentencia del 19 de marzo de 2010, dijo la Sala de Casación Laboral: “(...) si el empresario ha podido adelantar la actividad directamente y utilizando sus propios trabajadores, pero decide hacerlo contratando un tercero para que éste adelante la actividad, empleando trabajadores dependientes por él contratados, el beneficiario o dueño de la obra debe hacerse responsable de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tienen derecho estos trabajadores, por la vía de la solidaridad laboral, pues, en últimas, resulta beneficiándose del trabajo desarrollado por personas que prestaron sus servicios en una labor que no es extraña a lo que constituye lo primordial de sus actividades empresariales.”[19]

Explicó, asimismo, que para determinar si hay responsabilidad solidaria, es imperante establecer si existe causalidad entre la actividad que normalmente realiza la empresa contratante, y el trabajo concreto que desarrolla el trabajador; y no como se ha entendido de una interpretación exegética del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, la

causalidad entre todas las actividades que son propias del contratista y las que son propias del contratante, descritas en el objeto social de cada una. Siendo la labor desarrollada por el trabajador de la cual finalmente se beneficia la empresa contratante, es preciso establecerse si la misma pertenece a sus actividades sociales corrientes.

En el caso objeto de estudio la declaratoria de la responsabilidad solidaria se fundamentó en que la labor desarrollada por el actor estaba directamente relacionada con una de las actividades principales de la contratante, cual era la operación de líneas eléctricas para el suministro de energía, además, la actividad se desarrolló en las instalaciones de Electricaribe S.A., bajo su mando y supervisión. En consecuencia, la Sala no casó la sentencia.

3.2.3. En igual sentido, en la sentencia No. 40049[20] la Sala conoció el caso de un trabajador que demandó a Colciredes Ltda., en calidad de empleadora, y a Gases de Occidente S.A. E.S.P., en calidad de beneficiaria de la obra, por el pago de salarios y prestaciones sociales debidas al momento de terminación de un contrato laboral que estuvo vigente entre el cinco (5) de noviembre de mil novecientos noventa y ocho (1998), hasta el treinta (30) de julio de mil novecientos noventa y nueve (1999).

El accionante se desempeñaba como asistente de contabilidad al servicio de Gases de Occidente en virtud de un contrato de obra suscrito entre ambas compañías, que incluía entre otros propósitos “la construcción de las acometidas con sus rejas metálicas, instalaciones internas, puntos adicionales, puntos opcionales, conexión de gasodomeísticos para el servicio de gas domiciliario de la ciudad de Cali”. La relación laboral con el trabajador la dio por terminada la empresa contratante aduciendo que atravesaba una grave situación económica que la obligaba recurrir a un acuerdo concordatario.

El juez de primera instancia declaró la existencia de una relación laboral entre Colciredes Ltda. y el trabajador, durante la vigencia señalada, y condenó a Gases de Occidente al pago solidario de las sumas debidas al accionante. La decisión fue confirmada en segunda instancia, y se constituyó en la razón del recurso de casación presentado por Gases de Occidente, pues afirmó que no existía la responsabilidad solidaria pretendida por el actor, porque aquél no desempeñó labores relacionadas con el objeto del contrato referido, agregando que: “las labores de contabilidad no hacían parte del objeto social de la

sociedad”.

Reiteró en esa oportunidad la Sala de Casación Laboral: “(...) el proceder incorrecto del contratista empleador, no exime al beneficiario del servicio o dueño de la obra por su propio obrar de buena fe, porque la responsabilidad prevista en el artículo 34 del C. S. del T., surge de manera pura y simple, en virtud de la solidaridad que instituye, lo cual determina la exigibilidad al beneficiario de las acreencias laborales surgidas en favor del trabajador, cuando quiera que no fueron satisfechas por su empleador. Por tanto, no es motivo de exculpación para el contratante beneficiario el que haya cumplido sus obligaciones contractuales para con el contratista independiente y que su proceder en el desarrollo del mismo se haya avenido a una actitud ética y moral intachable (...)”; y finalizó señalando: “(...) el beneficiario del servicio o dueño de la obra, puede alegar como obligado solidario todas las excepciones que el contratista como verdadero empleador pudiera oponer a sus trabajadores, por vía de ejemplo, las usuales, de pago, inexistencia de la obligación, prescripción (...)”.

Concluyó que los servicios prestados por el trabajador a través de la empresa contratista, se efectuaron en ejecución del contrato de obra, y a través del examen de los objetos sociales de ambas empresas, determinó que el contrato se realizó para ejecutar una labor del giro ordinario de labores de la contratante, siendo parte integrante de ella la labor del trabajador considerando su actividad de forma individual.

3.3. En consonancia con la jurisprudencia reseñada, esta Corporación, en sede de tutela, ha declarado la responsabilidad solidaria entre el contratista y la empresa contratante, para el pago de obligaciones laborales de un trabajador que desarrolló una labor que vincula directamente a la empresa contratante.

3.3.1. Por ejemplo, en la sentencia T-476 de 1996[21] la Corporación protegió transitoriamente a un trabajador que sufrió un accidente laboral que lo dejó parapléjico, situación que le impidió continuar trabajando. Dado que su último empleador, una de las partes accionadas en el proceso, no efectuó las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social durante la vigencia del contrato laboral, el trabajador no pudo acceder a los servicios de salud indispensables para el tratamiento de su padecimiento.

Para la Sala, la omisión del empleador en afiliar al trabajador a la Seguridad Social en Salud

se constituyó en una razón para declarar la responsabilidad solidaria entre la empresa contratista y la contratante (Bosque Pasadena Ltda.), dado que en el proceso se logró determinar que el actor ejecutaba labores de construcción, siendo la construcción unas de las áreas en la cuales se desarrollaba el objeto social de aquella. Además, que el accidente sufrido por el trabajador, se originó, precisamente, con ocasión de esa labor. Para la Sala, tales razones justificaron la aplicación en el caso concreto la figura de la responsabilidad solidaria prevista en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, en orden de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, por el deterioro permanente de la salud del actor.

Fue así como la Sala ordenó al empleador y a la empresa beneficiaria cubrir el costo de los servicios médicos ordenados por los especialistas para tratar la afección en salud del trabajador.

3.3.2. En la sentencia T-1127 de 2002[22] la Sala Quinta de Revisión declaró la responsabilidad solidaria entre un contratista particular y Acuavalle S.A., ordenándoles asumir la prestación del servicio de salud de un trabajador que se cayó mientras pulía un tanque de almacenamiento de agua, propiedad de la empresa contratante, y se quebró la clavícula y varias costillas, y por tanto, demandaba múltiples servicios, especialmente terapias de recuperación, que la entidad de salud responsable se negó a proveer, por mora en los aportes al Sistema de Seguridad Social, por parte del empleador.

La Sala inició sus consideraciones reiterando la jurisprudencia constitucional sobre el derecho de todos los trabajadores a ser afiliados por sus empleadores al Sistema de Seguridad Social, como parte esencial del contrato laboral, para que éste se desarrolle “bajo parámetros de dignidad y justicia”, y en igual sentido, el derecho que los asiste de que los descuentos y aportes se efectúen de forma puntual y completa, para no afectar el acceso del trabajador a las prestaciones que del Sistema se derivan. De otro lado, la Sala afirmó que la Ley 100 de 1993 desarrolló la figura de la responsabilidad solidaria, como el mecanismo de protección integral de los derechos del trabajador vinculado mediante contrato de obra “para cuyo efecto se le hacen extensivas al obligado solidario, las deudas insolutas de naturaleza laboral (...) siempre y cuando la obra a contratar guarde relación con las actividades normales del beneficiario o dueño de la misma.”

Sostuvo que la desafiliación del actor del Sistema, como resultado de la mora registrada por tiempo prolongado, trasladó al empleador la carga de asumir la protección de los derechos del trabajador, en el caso concreto, del derecho fundamental a la salud. De igual forma, estableció que Acuavalle S.A. era solidariamente responsable de proveerle al actor dicha protección, porque (i) la empresa era la beneficiaria de las obras de mantenimiento de los tanques de almacenamiento de agua; y (ii) la actividad de mantenimiento de los tanques de almacenamiento de agua guardaba relación con el “giro ordinario” de sus actividades o negocios, entre las cuales se encontraba, como principal, la prestación del servicio público de acueducto en la ciudad de Cali. Como consecuencia de lo anterior, la Sala ordenó a las entidades accionadas: “(...) asumir solidariamente todos los costos médicos necesarios que le aseguren al accionante la atención médica de las secuelas que aún padece por el accidente de trabajo sufrido.”

3.3.3. Finalmente, en la sentencia T-225 de 2012[23] la Sala Octava de Revisión reiteró que a partir de establecer similitud entre las actividades sociales de la empresa contratista y contratante, se configura la relación de causalidad entre el contrato de obra y el laboral, a fin de establecer si la labor realizada por el trabajador pertenece al objeto social ordinario de la empresa contratante; no obstante, afirmó en tal sentido que no se trata de que exista exactitud entre ambas actividades, pues dicha exigencia “desdibujaría la figura de la solidaridad (...)”, y agregó en relación con lo anterior “debe hablarse más bien, de una afinidad entre los objetos sociales y sobre todo de la posibilidad de que el trabajador puede desempeñar su labor profesional o expertis técnico en la empresa condenada a ser solidaria”. [24]

3.4. Recogiendo el precedente fijado, se predica responsabilidad solidaria en materia laboral, al tenor del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se cumplen los siguientes presupuestos:

(i) la empresa contratante contrata a la empresa contratista para que realice una labor o ejecute una obra que en principio correspondería efectuarla a ella, por ser una de las actividades relacionadas en su objeto social;

(ii) la empresa contratista contrata, a través de contrato laboral, al trabajador o a los trabajadores que se requieren para para la ejecución de la labor o la obra;

(iii) la labor ejecutada por el trabajador en beneficio de la empresa contratante guarda relación directa con una o varias de las actividades que aquella realiza, de acuerdo con el giro propio de sus negocios (relación de causalidad);[25]

(iv) la empresa contratista incumple, total o parcialmente, sus deberes como empleadora, de uno o varios trabajadores que ejecutan la labor en beneficio de la empresa contratista; y,

(v) la labor la ejecutó el trabajador bajo órdenes y supervisión de la empresa contratante; o siguiendo lineamientos por ella establecidos; o en las instalaciones físicas de la misma y haciendo uso de sus recursos físicos y de personal; o todas las anteriores.

3.5. En aplicación del precedente fijado, la Sala de Revisión pasa a resolver el asunto puesto a su consideración.

4. Caso concreto

4.1. El catorce (14) de diciembre de dos mil doce (2012), Ecopetrol S.A. y Home Care Hospital E.U. suscribieron el contrato MA-0020323, con el objeto de ofrecer el “servicio de atención integral en salud a domicilio a los beneficiarios de Ecopetrol S.A. en la regional de salud oriente”. [26] Para la ejecución del contrato, Home Care Hospital contrató a doscientos veinte seis (226) trabajadores de diferentes especialidades en el área de la salud, entre los cuales se encontraba la accionante, quien se desempeñó como jefe de enfermería, desde el veintiséis (26) de julio de dos mil trece (2013), hasta el veintiuno (21) de enero de dos mil catorce (2014).

En esa última fecha, la representante legal de la empresa empleadora informó a sus trabajadores que Ecopetrol S.A. dio por terminado el contrato de atención en salud domiciliaria, por presunto incumplimiento de la contratista de su parte técnica y administrativa. Para ese momento, la tutelante tenía quince (15) semanas de gestación,[27] situación conocida por su empleadora.[28] Sobre este aspecto resulta relevante resaltar que en el documento de solicitud de pago de la seguridad social del mes de enero de 2014, dirigida al Administrador del Contrato MA-0020323 de Ecopetrol S.A., Home Care Hospital reconoció que al momento de terminación de la relación contractual con la petrolera, dieciocho (18) mujeres del grupo de trabajadores contratados para la ejecución del

contrato, se encontraban embarazadas[29]

4.2. Se tiene además que la empresa empleadora incumplió parcialmente sus obligaciones laborales. De ellos dan cuenta dos hechos constatados en sede de revisión. Primero, en comunicación del tres (3) de enero de dos mil catorce (2014), el Coordinador Operativo de Gestión Administrativa de Ecopetrol S.A. afirmó que varios trabajadores se quejaron con la empresa, de que Home Care Hospital no pagó la prima de servicios de diciembre de dos mil trece (2013)[30]. Segundo, a raíz de la terminación anticipada y unilateral del contrato de servicio médico por parte de Ecopetrol S.A., que fuera notificada a Home Care Hospital el veinte (20) de enero de dos mil catorce (2014)[31], la empresa médica afirmó que no podía pagar los aportes al Sistema General de Seguridad Social, a Cajas de Compensación Familiar, al ICBF y al SENA. Sobre el particular, la empresa afirmó “desde antes de la fecha de notificación de la cesión anticipada de saldos, Home Care dejó de recibir pagos correspondientes a los servicios prestados desde el 1 de diciembre de 2013 hasta el 21 de enero de 2014”[32].

4.3. Ahora bien, Home Care Hospital sostuvo que, al momento de terminación de la relación contractual, Ecopetrol S.A. dio aplicación al párrafo único de la cláusula décimo cuarta del contrato de prestación del servicio domiciliario de salud. Efectivamente, en la notificación de la terminación anticipada unilateral del contrato, con fecha quince (15) de enero de dos mil catorce (2014), la petrolera se manifestó en el siguiente sentido: “debido a reiterados incumplimientos en que ha incurrido la empresa Home Care Hospital E.U. frente al pago de obligaciones laborales a su cargo con respecto a los trabajadores involucrados en la ejecución del contrato MA-0020323, ha decidido hacer efectiva la cláusula Décimo Cuarta del contrato”. El párrafo en mención dispone: “el contratista autoriza a Ecopetrol para que, en caso de que no efectuó oportunamente el pago de cualquiera de las obligaciones (laborales, relativas al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales, u otras) a cargo de aquel en relación con el personal que ocupe en la ejecución del contrato, o de obligaciones adquiridas con Subcontratistas y/o proveedores con quienes hubiere establecido relaciones para la ejecución objeto del Contrato (en tanto se tenga certeza sobre su existencia y exigibilidad) Ecopetrol descuenta y pague las sumas correspondientes de los saldos a favor del contratista. Dicha autorización comporta una cesión anticipada (desde la firma del Contrato) a favor de Ecopetrol de los dineros en cuestión, a efectos de que pueda disponer de los mismos. De las sumas retenidas, Ecopetrol pagará directamente

a los trabajadores las acreencias laborales y realizará los pagos por concepto de aportes a los sistemas de salud, riesgos profesionales, pensionales y a las cajas de compensación familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje.”[33]

Comoquiera que el único contrato que estaba ejecutando Home Care Hospital a enero de dos mil catorce (2014) era el suscrito con Ecopetrol S.A, y que la crisis financiera que se suscitó por la terminación del mismo, la obligó a solicitar permiso para despedir a todos los trabajadores, así como su liquidación definitiva, el catorce (14) de febrero de dos mil catorce (2014), dicha empresa pidió a Ecopetrol S.A. pagar las cotizaciones, salarios y demás prestaciones debidas a los 226 trabajadores, en aplicación del parágrafo único de la cláusula referida; de acuerdo con lo señalado por Home Care Hospital, Ecopetrol S.A. tiene un saldo a su favor que supera los doscientos cincuenta millones de pesos (\$250.000.000). Por su parte, Ecopetrol le manifestó a la empresa de salud, en relación con este tema, que los saldos a favor se destinarían, en principio, para efectuar los pagos de liquidaciones finales de salarios y prestaciones a los trabajadores que la firma contratista involucró en la ejecución del contrato. [34]

4.5. Explicó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que una interpretación restrictiva del artículo 34 señalado llevó a algunos jueces laborales que lo determinante para establecer si existe o no responsabilidad solidaria en materia laboral es que la labor contratada por la empresa contratante con la empresa contratista, fuera del giro ordinario de sus negocios. Pero a su turno, se estableció que esta exigencia podía tonarse muy restrictiva si se estudia de forma general todo el objeto social, sin acercarse concretamente a la labor que realiza el trabajador.

Por tanto, concluyó que el requisito de observancia de los objetos sociales del contratante y contratista, debía flexibilizarse; así también lo sostuvo esta Corte en la sentencia T-225 de 2012, ya citada. Y prosiguió sosteniendo que lo preciso es establecer si la labor concreta desarrollada por el trabajador, de la cual se beneficia la empresa contratante, pertenece sus actividades sociales corrientes. A esto le llama nexo de causalidad entre la labor contratada y el contratado de trabajo.

Este presupuesto, entre otros, necesarios para la declaratoria de la responsabilidad solidaria

del artículo 34 de Código Sustantivo del Trabajo, no se cumplen en caso objeto de análisis, con base en los siguientes argumentos:

(i) Ecopetrol S.A., previo proceso de selección, contrató con Home Care Hospital la prestación del servicio de salud domiciliario a sus trabajadores de la regional oriente; se trata de un plan complementario del plan de salud básico que la empresa ofrece a sus trabajadores, pensionados, y a sus familias.[35] Dicho contrato no versó sobre la ejecución de una labor que en principio el correspondría efectuar a la empresa contratante, dado que la prestación del servicios de salud de sus trabajadores no hace parte de sus actividades sociales,[36] más es un deber legal que deben garantizar todos los empleadores, públicos o privados, a las personas que contraten para la prestación de sus servicios personales, en el marco de los contratos de trabajo.

Aunado a lo anterior, si bien el artículo 279 de la Ley 100 de 1993 dispone que Ecopetrol S.A. esté exenta de las reglas generales del Sistema de Seguridad Social, ello no significa que la empresa se constituya en un prestador directo del servicio de salud. Por el contrario, la obligación de afiliar a sus trabajadores a la Seguridad Social se puede cumplir a través de la forma que mejor se ajuste a su necesidades, de acuerdo con lo que disponga sobre el particular el órgano de dirección principal de la empresa, y a través de la contratación de terceros para la prestación del servicio médico;

(ii) la accionante se desempeñó en la ejecución del contrato de obra suscrito con Home Care Hospital, como jefe de enfermería. Su labor no guarda relación directa con una o varias de las actividades sociales de la empresa contratante. No existe entonces nexo de causalidad entre la labor realizada por el trabajador, y el beneficiario de la misma, Ecopetrol S.A.; y,

(iii) la labor de la accionante no se ejecutó bajo las órdenes y supervisión de la empresa contratante. A pesar de que en el contrato Ecopetrol S.A. exigió que los requisitos de contratación de los profesionales participantes fueran dados a conocer, pues esto sería evaluado como un criterio adicional en el proceso de selección de la empresa contratista,[37] y que en el contrato se contempló la posibilidad que los trabajadores contratados visitaran la empresa para la atención en salud de algunos beneficiarios[38], la ejecución del contrato estaba en cabeza de Home Care Hospital, la cual tenía la facultad

para disponer autónomamente sobre sus recursos de personal y físicos[39]. Lo anterior con base en que en materia de prestación del servicio de salud, es la empresa contratista la que tiene de forma exclusiva el conocimiento de la forma en que han de direccionarse la adecuada ejecución del contrato, para garantizar a los beneficiarios del mismo, su adecuada atención médica domiciliaria.

Con base en lo anterior, esta Sala de Revisión considera que no se cumplen los presupuestos establecidos en la jurisprudencia para que en el caso concreto se pueda declarar la responsabilidad solidaria, por aplicación del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, entre Ecopetrol S.A. y Home Care Hospital en el pago de las prestaciones adeudadas a la accionante. La sociedad no contrató a la empresa médica para el desarrollo de una labor que le corresponde ejecutar a Ecopetrol, en desarrollo de su objeto social. Como pudo constatarse se trató de la provisión del servicio de salud a los trabajadores de la empresa petrolera.

4.6. Sin embargo, restan dos situaciones que deben ser valoradas por la Sala, en orden de proteger los derechos fundamentales de la accionante y de su hijo por nacer, por la falta de pago de sus acreencias laborales y aportes al Sistema General de Seguridad Social:

Primero, en relación con la garantía efectiva de los derechos fundamentales de una trabajadora gestante y del hijo por nacer, esta Sala considera que se debe dar aplicación a la jurisprudencia constitucional que sostiene que la mujer en este caso es sujeto de especial protección constitucional (fuero de maternidad), lo cual la hace merecedora de garantías concretas: (i) si el empleador conoce su estado de gestación, le asiste el derecho a no ser despedida de su trabajo sin permiso de la autoridad laboral competente y si el despido es efectuado sin la autorización correspondiente y se surte mientras la mujer se encuentra embarazada o en los tres meses siguientes al parto, se torna ineficaz y se presume discriminatorio[40] y (ii) la protección del derecho al mínimo vital de la madre y su hijo a través del reconocimiento de la licencia de maternidad, por tres meses, para asegurar que ambos puedan suplir sus necesidades básicas.

Lo anterior encuentra fundamento directo en el artículo 43 de la Constitución el cual prevé que la mujer “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado” y que en caso de desempleo o desamparo el Estado le otorgará un

subsidio alimentario. Aunado a lo anterior existe el mandato general de solidaridad, en virtud del cual los particulares deben concurrir en la asistencia de aquellas personas que por razón de vulnerabilidad económica, social o personal, requieran asistencia para la adecuada satisfacción de sus necesidades básicas; o tratándose de sujetos de especial protección constitucional, satisfacer la garantía reforzada que la norma superior desarrolla en su favor.

Por ejemplo en la sentencia SU-070 de 2013[41] la Sala Plena de la Corporación recogió la jurisprudencia en materia de fuero de maternidad, y en relación con las protecciones antes señaladas dijo: “(...) la jurisprudencia constitucional ha considerado que el fuero de maternidad previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, además de prevenir y sancionar la discriminación por causa o razón del embarazo, desde una perspectiva constitucional e internacional, debe servir también para garantizar a la mujer embarazada o lactante un salario o un ingreso que le permita una vida en condiciones dignas y el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente.

En esa misma providencia la Sala Plena afirmó que las garantías al trabajo contenidas en el artículo 53 de la norma superior adquieren mayor fuerza cuando se trata de una mujer gestante o que acaba de dar a luz, pues si se interpretan como se hace para otros trabajadores, se desconocería el mandado de protección del artículo 48 antes citado. De manera que frente a un caso en que se discuta sobre la garantía efectiva de los derechos fundamentales de una trabajadora gestante y de su hijo por nacer o recién nacido, el juez de tutela debe prestar especial atención a fin de dar efectivo cumplimiento al mandato superior y vigilar que quien tenga la responsabilidad de satisfacer las garantías constitucionales de la mujer y el menor, especialmente a la salud y el mínimo vital, lo haga adecuadamente y en oportunidad.[42]

En el caso concreto, la terminación de la relación laboral con la peticionaria no se originó en una acción discriminatoria por parte del empleador, por razón de su estado de gestación; por el contrario, la empresa reafirmó a lo largo del proceso de tutela la intención de proteger a los trabajadores afectados con motivo de la terminación del contrato de servicio finalizado por Ecopetrol S.A. Lo hizo, por ejemplo, a través de solicitar a la empresa de petróleos que cubriera los aportes a la seguridad social que estaban en mora, con el saldo a su favor, en virtud de varias facturas que no habían sido aún canceladas.

Pero reconocer que la empresa ha actuado diligentemente en pro de afrontar la crisis laboral descrita, no puede hacerse en perjuicio de la protección de la maternidad. Entonces, dado que en el caso objeto de análisis no procede el reintegro de la accionante porque la empresa empleadora se encuentra en liquidación, la Sala ordenará el pago de los salarios y aportes a la seguridad social en mora, estos últimos, por el tiempo necesario que le permitiera a la accionante acceder posteriormente a la licencia de maternidad, tal como lo ordenaron los jueces de instancia.

Segundo, a lo largo del proceso de tutela se ha discutido la aplicación del parágrafo único de la cláusula décimo cuarta del contrato MA-0020323.

A juicio de Home Care Hospital, al terminarse unilateralmente el contrato de prestación del servicio médico domiciliario, Ecopetrol S.A. debía aplicar la disposición contractual en mención, que la facultaba para pagar directamente las obligaciones laborales pendientes, con el saldo a favor de la empresa contratista. Y no existiendo prueba en contrario, la Sala debe aceptar la afirmación de Home Care en el sentido de que sus ingresos provenían exclusivamente del servicio contratado por Ecopetrol S.A., pues precisamente del cobro de las facturas vencidas es que la empresa obtenía los recursos para pagar salarios y prestaciones sociales de los doscientos veintiséis (226) trabajadores[43], y en consecuencia, actualmente no tiene dinero con el cual cubrir lo adeudado para la liquidación adecuada de las relaciones laborales.

Así las cosas, Ecopetrol S.A. deberá dar a aplicación del parágrafo de la cláusula décimo cuarta del contrato MA-0020323, en la cual las partes acordaron que la empresa petrolera, sin ostentar por ello la calidad de empleadora, puede descontar y pagar de los saldos a favor del contratista, las acreencias laborales debidas a los trabajadores. Vale la pena resaltar aquí que en la cláusula señalada no hay mención expresa de que los saldos deban ser destinados para el pago de las obligaciones que sigan en mora al momento de liquidación del contrato, como afirmó Ecopetrol S.A. Además, de las pruebas allegados por Home Care Hospital al proceso se tiene que existe un saldo a su favor correspondiente, por el cobro de las facturas HCH-3830, 3831, 3832, 3834, 3835 y 3836.[44]

Así, a fin de garantizar el derecho a la igualdad entre las personas a las que se les vulneran o amenazan sus derechos fundamentales y acuden a la acción de tutela, y aquellas que a

pesar de encontrarse en la misma situación no tienen la calidad de parte activa en el proceso, es preciso que la decisión del juez constitucional sea uniforme, y tenga los mismos efectos para todas las personas posiblemente afectadas. Por lo tanto, la orden antes adoptada protegerá también a los trabajadores que no hacen parte del proceso de tutela, pero que hicieron parte de la ejecución del contrato MA-0020323, con fundamento en el efecto inter comunis de los fallos de tutela.

Visto lo anterior, para el cumplimiento de la orden, Ecopetrol S.A. deberá dar prioridad en el pago a los valores adeudados y los aportes a favor de la accionante y a las demás trabajadoras que en el momento de terminación de la relación contractual con Home Care Hospital, estaban en estado de gestación; luego, pagará lo correspondiente frente a otros trabajadores que sean sujetos de especial protección constitucional, por razones de debilidad manifiesta, y finalmente, cubrirá las demás obligaciones laborales, hasta la posibilidad del saldo.

4.7. Con base en lo expuesto, la Sala confirmará parcialmente las sentencias objeto de revisión, proferidas por el Juzgado Tercero Penal del Circuito Especializado de Bucaramanga, y por la Sala Penal del Tribunal Superior de Bucaramanga, que ordenaron el pago de los salarios y los aportes a la seguridad social de la accionante, pero no en el sentido de extender a Ecopetrol S.A. los efectos de la solidaridad al tenor del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. Además, ordenará a Ecopetrol S.A. que ejecute el saldo a favor de Home Care Hospital, y pague las obligaciones laborales en mora y aportes a la Seguridad Social de los trabajadores contratados por Home Care Hospital para la ejecución del contrato MA-0020323, de acuerdo con la prelación establecida por la Sala en párrafos antecedentes.

5. Conclusión

Una empresa contratista y una empresa contratante pueden pactar válidamente que en caso de que la primera incumpla sus deberes como empleadora, la segunda pueda usar los saldos a favor y pagar directamente a los trabajadores las sumas debidas por la labor desarrollada, sin que esto signifique que la empresa contratante funja como empleadora, incluso si en el caso concreto no se cumplen los presupuestos de la responsabilidad solidaria que dispone el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE

Primero.- CONFIRMAR PARCIALMENTE el fallo de segunda instancia proferido por la Sala Penal del Tribunal Superior de Bucaramanga, el cinco (05) de mayo de dos mil catorce (2014), que a su vez confirmó la providencia de primera instancia proferida por el Juzgado Tercero Penal del Circuito Especializado de Bucaramanga, el once (11) de marzo de dos mil catorce (2014), en la cual se amparó el derecho fundamental a la seguridad social de la accionante, Lizeth Paola Rueda Mejía, y de su hijo por nacer, en su proceso de tutela contra Home Care Hospital E.U y Ecopetrol S.A, y ordenó a la empresa contratista pagar los salarios debidos y los aportes a la seguridad social en mora y por el tiempo necesario que le permitiera a la accionante acceder posteriormente a la licencia de maternidad.

Segundo.- ORDENAR a Ecopetrol S.A. que en el término de quince (15) días hábiles contados a partir de la notificación de esta sentencia, pague directamente a los trabajadores que participaron en la ejecución del contrato MA-0020323, las acreencias laborales adeudadas, con los saldos que existan a favor de Home Care Hospital E.U. Para el cumplimiento de la orden, Ecopetrol S.A. deberá dar prioridad en el pago los valores adeudados y los aportes a favor de la accionante y a las demás trabajadoras que momento de terminación de la relación contractual con la empresa médica, estaban en estado de gestación; y luego, a otros trabajadores que también sean sujetos de especial protección constitucional.

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

Notifíquese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

MARIA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

MAURICIO GONZALEZ CUERVO

Magistrado

-Ausente con excusa-

LUIS GUILLERMO GUERRERO PEREZ

Magistrado

ANDRÉS MUTIS VANEGAS

Secretario General (E)

[1] De conformidad con los artículos 1º y 4º de la Ley 1118 de 2006 “por la cual se modifica la naturaleza jurídica de Ecopetrol S. A. y se dictan otras disposiciones” Ecopetrol S.A. es una sociedad de economía mixta de carácter comercial, del orden nacional, vinculada al Ministerio de Minas y Energía, que tiene por objetivos los descritos en el artículo 34 del Decreto Ley 1760 de 2003, así como los de realizar “investigación, desarrollo y comercialización de fuentes convencionales y alternas de energía; la producción, mezcla, almacenamiento, transporte y comercialización de componentes oxigenantes y biocombustibles, la operación portuaria y la realización de cualesquiera actividades conexas, complementarias o útiles para el desarrollo de las anteriores.” En consonancia con lo anterior, el artículo 4º de los Estatutos de la empresa dispone como objeto social principal “el desarrollo, en Colombia o en el exterior, de actividades comerciales o industriales correspondientes o relacionadas con la exploración, explotación, refinación, transporte, almacenamiento, distribución y comercialización de hidrocarburos, sus derivados y productos.” Por su parte, el Decreto Ley 1760 de 2003 “por el cual se escinde la Empresa Colombiana de Petróleos, Ecopetrol, se modifica su estructura orgánica y se crean la Agencia Nacional de Hidrocarburos y la sociedad Promotora de Energía de Colombia S.A.”, señala en el artículo 34 en mención: “serán objetivos de Ecopetrol S. A. los siguientes: 34.1 La exploración y explotación de las áreas vinculadas a todos los contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2003, las que hasta esa fecha estén siendo operadas directamente y las que le sean asignadas por la Agencia Nacional de Hidrocarburos, ANH. 34.2 La exploración y explotación de hidrocarburos en el exterior, directamente o a través de contratos celebrados con terceros. 34.3 La refinación, el procesamiento y cualquier otro proceso industrial de los hidrocarburos y sus derivados, en instalaciones propias o de

terceros, en el territorio nacional y en el exterior. 34.4 La distribución de hidrocarburos, derivados y productos en el territorio nacional y en el exterior. 34.5 El transporte y almacenamiento de hidrocarburos, derivados y productos, a través de los sistemas de transporte propios y de terceros, en el territorio nacional y en el exterior, con la única excepción del transporte comercial de gas natural en el territorio nacional. 34.6 La comercialización nacional e internacional de gas natural, de petróleo, sus derivados y productos. 34.7 La realización de cualesquiera actividades conexas, complementarias o útiles para el desarrollo de las anteriores. PARÁGRAFO. Ecopetrol S. A. para el desarrollo de las actividades propias de su objeto y como parte de su responsabilidad social, podrá adelantar programas sociales para la comunidad, especialmente con la que se encuentre radicada en los sitios donde tiene influencia.”.

[2] Por vía telefónica, el despacho ponente requirió a la señora Claudia P. Velásquez, Funcionaria Autorizada Cadena de Compras y Contratación Necesarios, en la ciudad de Bucaramanga, para que remitiera copia del contrato MA-0020323. La funcionaria allegó el documento correspondiente el 19 de septiembre de 2014, el cual se anexó al cuaderno de revisión con oficio remisorio de la Secretaría General de la Corporación del 1 de octubre de 2014. En relación con las obligaciones laborales de Home Care Hospital E.U. para la ejecución del contrato, se tiene, en la cláusula quinta del contrato -obligaciones del contratista- que (i) Home Care debía contratar, asumiendo los costos, todo el personal idóneo y calificado necesario para el normal desarrollo del contrato, el cual debía ser vinculado de manera directa por el contratista, a través de contratos de trabajo; (ii) el contratista podía establecer el número de personas necesarias para la ejecución del contrato, de acuerdo con el enfoque de organización de la labor a realizar; (iii) la empresa contratista estaba obligada a cumplir las obligaciones que en materia de salud, riesgos profesionales, pensiones y aportes a Cajas de Compensación Familiar, ICBF y SENA, exige la ley colombiana.

[3] El contrato de trabajo se encuentra contenido en los folios 27 a 28 del cuaderno principal (en adelante, siempre que se cite un folio se entenderá que hace parte del cuaderno principal, a no ser que se diga expresamente otra cosa). En la cláusula cuarta del contrato se dispone lo siguiente “este contrato no entraña en modo alguno relación laboral de ninguna índole ya que el CONTRATISTA realizará las actividades contratadas con plena autonomía e independencia, directamente o por interpuesta persona, por consiguiente no

existe una relación de subordinación entre CONTRATANTE y el CONTRATISTA, como tampoco la prohibición absoluta de prestar los servicios a través de otra persona.

[4] En los folios 32 está el resultado positivo a la prueba de embarazo que la accionante se practicó a través de IDIME S.A.

[5] Esta situación fue reconocida por la empresa en su escrito de contestación a la tutela, al señalar que la accionante hacía parte del grupo de mujeres trabajadoras que requerían protección especial por encontrarse en estado de embarazo (folios 117 a 121).

[6] El documento está en los folios 29 a 3119.

[7] El juzgado de la causa, Tercero Penal del Circuito Especializado de Bucaramanga, vinculó al proceso a la Nueva EPS, Acciones Integrales S.A., Hospihogar Ltda., y Projection Life Colombia S.A., para que se pronunciaran sobre los hechos de la acción. La empresa Acciones Integrales S.A. radicó escrito de contestación solicitando ser desvinculada del proceso, toda vez que ellos no tiene ni han tenido relación laboral con la accionante, y que su relación comercial con Ecopetrol S.A., se desarrolla de forma independiente y autónoma de la relación de la empresa con otras entidades que prestan el servicio de salud domiciliario. Por lo tanto, que no tiene conocimiento de la situación particular de la peticionaria. En igual sentido se pronunció la representante legal de Hospihogar Ltda, agregando que la acción de tutela no es un mecanismo legal “para obligar o vincular a una empresa a cubrir deudas u obligaciones de otra persona natural o jurídica”. Finalmente, Projection Life Colombia S.A. no elevó petición particular, sin embargo, afirmó que no tiene o ha tenido relación laboral con la tutelante. Finalmente, a través de documento remitido extemporáneamente, la Nueva EPS solicitó que se declare la improcedencia de la acción de tutela por falta de legitimación por pasiva, toda vez que la entidad no tiene conocimiento de la ejecución del contrato laboral entre la accionante y Home Care Hospital.

[8] A la contestación la entidad adjunto comunicación del tres (3) de enero de dos mil catorce (2014), dirigida a la representante legal de Home Care Hospital, en la cual el Coordinador Operativo de Gestión Administrativa de Ecopetrol S.A. cuestiona a la empresa médica por la omisión en el pago la prima de servicios de diciembre de dos mil trece (2013), de varios de sus trabajadores, quienes se quejaron directamente con la petrolera por la falta de pago de tal prestación. Además, informaron que el incumplimiento de las obligaciones

laborales es un aspecto para tener en cuenta en la “evaluación de desempeño del contratista de acuerdo con la Metodología de Evaluación del Desempeño aplicable al contrato de la referencia”.

[9] A folio 125 y 126, se encuentra la solicitud elevada por la entidad para el despido de los 226 trabajadores.

[10] Folio 141.

[11] Folio 142.

[12] Folio 143.

[13] Corte Constitucional, sentencias T-550 de 1994 (MP. José Gregorio Hernández Galindo).

[14] Corte Constitucional, sentencia T-1040 de 2011 (MP. Rodrigo Escobar Gil).

[15] Corte Constitucional, sentencia C-237 de 1997 (MP. Carlos Gaviria Díaz).

[16] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia No. 33082 del 2 de junio de 2009 (MP. Gustavo José Gnecco Mendoza, SV. Luis Javier Osorio López).

[17] De forma adicional la empresa alegó, en su segundo cargo, que en todo caso, la solidaridad se debía predicar de las condenas impuestas a Casanare Drilling Company Ltda. que tuvieran naturaleza salarial, prestacional o indemnizatoria, más no de aquellas que sancionatorias, como los intereses, los cuales, a su juicio, se ubican allí, porque su propósito es reemplazar la sanción representada por los salarios caídos, y que igual sucede con las vacaciones que no son salario ni prestación, sino un descanso remunerado. Sobre este asunto, la sala explicó “(...) no sería lógico, por tanto, que el contratista en su calidad de empleador tuviera a su cargo el pago de la indemnización moratoria, pero de ella estuviera excluido quien por la ley es el garante solidario de ese pago; como tampoco que este garante tuviera que responder por el reconocimiento de prestaciones sociales, pero no por las consecuencias jurídicas del hecho de que ellas no se paguen o que su pago no sea oportuno (...) por lo tanto, reitera la Sala el criterio jurídico expuesto en la sentencia de 6 de mayo de 2005, radicación 22905, en la que, en relación con una situación fáctica similar a la

aquí debatida, se asentó lo que a continuación se transcribe: “[e]l artículo 34 del C. S. del T. no hace otra cosa que hacer extensivas las obligaciones prestacionales o indemnizatorias del contratista, al dueño de la obra conexas con su actividad principal, sin que pueda confundirse tal figura jurídica con la vinculación laboral, como lo ha sostenido esta Sala en otras ocasiones. La relación laboral es única y exclusivamente con el contratista independiente, mientras que la relación con el obligado solidario, apenas lo convierte en garante de las deudas de aquél”. Es claro, entonces, que la culpa que genera la obligación de indemnizar es exclusiva del empleador, lo que ocurre es que, por virtud de la ley, el dueño de la obra se convierte en garante del pago de la indemnización correspondiente, no porque se le haga extensiva la culpa, sino por el fenómeno de la solidaridad, que, a su vez, le permite a éste una vez cancele la obligación, subrogarse en la acreencia contra el contratista (...). En cuanto a la condena por vacaciones, afirmó que aunque los jueces la impusieron en esos términos, en realidad condenaron por concepto de su compensación en dinero, pues el contrato de trabajo del actor ya había terminado, de modo que no podía estrictamente disfrutar de un descanso, y “ese derecho compensatorio tiene una naturaleza jurídica diferente a las vacaciones y de manera pacífica ha sido catalogado como una indemnización (...).”

[18] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia No. 35874 del 19 de marzo de 2010 (MP. Gustavo José Gnecco Mendoza).

[19] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia No. 35874 del 19 de marzo de 2010 (MP. Gustavo José Gnecco Mendoza).

[20] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia No. 40049 del veinticuatro (24) de julio de dos mil trece (2013) (MP. Rigoberto Echeverri Bueno). Sobre la interpretación y aplicación del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, ver también las sentencias: No. 37936 del tres (3) de noviembre de dos mil diez (2010) (MP. Francisco Javier Ricaurte Gómez), No. 40135 del veinticuatro (24) de agosto de dos mil once (2011) (MP. Francisco Javier Ricaurte Gómez); No. 39342 del 5 de junio de 2012 (MP. Rigoberto Echeverri Bueno); No. 39050 del seis (6) de marzo de dos mil trece (2013) (MP. Ernesto Molina Monsalve); y No. 43996 del seis (6) de agosto de dos mil trece (2013) (MP. Jorge Mauricio Burgos Ruíz), entre otras.

[21] Corte Constitucional, sentencia T-476 de 1996 (MP. Fabio Morón Díaz).

[22] Corte Constitucional, sentencia T-1127 de 2002 (MP. Rodrigo Escobar Gil).

[23] Corte Constitucional, sentencia T-225 de 2012 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto).

[24] En el caso concreto no se declaró la existencia de responsabilidad solidaria entre la empresa contratista y la contratante, por el despido irregular de un trabajador que padecía una delicada condición de salud, porque para la Sala no existían elementos de juicio suficientes para esclarecer (i) la relación de causalidad entre el contrato de trabajo con el contratista independiente y el de obra con el beneficiario del trabajo, a fin de determinar si la actividad contratada pertenecía a las actividades normales o corriente de quien encargó su ejecución y, (ii) la falta de pago de lo reclamado. En consecuencia, consideró, sobre este aspecto, que el trabajador debía acudir a la jurisdicción ordinaria para solicitar que se declarara la responsabilidad solidaria de la empresa contratista y su empleador. En ese sentido, en la parte resolutive ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo, le pagara los salarios y prestaciones sociales pendientes, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

[25] Cabe señalar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha afirmado que también hay responsabilidad solidaria entre la empresa contratista y la empresa contratante, por obligaciones laborales, cuando se ejecuta en favor de aquella, una obra nueva o de mantenimiento, que van a ser parte de su cadena productiva, dado que se trata de un instrumento para la manipulación de las materias que se transforman o de los productos acabados, a través de la que justamente se desempeña el giro propio de sus negocios (ver en este sentido la sentencia No. 27623 del 10 de marzo de 2009, MP. Eduardo López Villegas).

[26] Por vía telefónica, el despacho ponente requirió a la señora Claudia P. Velásquez, Funcionaria Autorizada Cadena de Compras y Contratación Necesarios, en la ciudad de Bucaramanga, para que remitiera copia del contrato MA-0020323. La funcionaria allegó el documento correspondiente el 19 de septiembre de 2014, el cual se anexó al cuaderno de revisión con oficio remisorio de la Secretaría General de la Corporación del 1 de octubre de 2014. En relación con las obligaciones laborales de Home Care Hospital E.U. para la ejecución del contrato, se tiene, en la cláusula quinta del contrato -obligaciones del

contratista- que (i) Home Care debía contratar, asumiendo los costos, todo el personal idóneo y calificado necesario para el normal desarrollo del contrato, el cual debía ser vinculado de manera directa por el contratista, a través de contratos de trabajo; (ii) el contratista podía establecer el número de personas necesarias para la ejecución del contrato, de acuerdo con el enfoque de organización de la labor a realizar; (iii) la empresa contratista estaba obligada a cumplir las obligaciones que en materia de salud, riesgos profesionales, pensiones y aportes a Cajas de Compensación Familiar, ICBF y SENA, exige la ley colombiana.

[27] Certificación de prueba de embarazo, expedida por la Nueva EPS (folio 33).

[28] La empresa lo reconoció así en su escrito de contestación a la tutela, al señalar que la accionante hacía parte del grupo de mujeres trabajadoras de la empresa, que requerían protección especial por encontrarse en estado de embarazo cuando finalizó el contrato de prestación del servicio de salud con Ecopetrol S.A. (folios 117 a 121).

[29] Folio 142.

[30] Folios 107 y 108.

[31] Folios 128 a 131.

[32] Folio 142.

[33] Contrato MA-0020323, cláusula décima cuarta -personal-, página 37.

[34] Comunicación del de marzo de 2014, suscrita por el Administrador del Contrato MA-0020323.

[35] En relación con este aspecto, se puede consultar la página web de la empresa www.ecopetrol.com.co, en el link empleados, pensionados y familiares.

[36] La naturaleza jurídica y funciones de Ecopetrol S.A. están regidas por la Ley 1118 de 2006 “por la cual se modifica la naturaleza jurídica de Ecopetrol S. A. y se dictan otras disposiciones”, y el Decreto Ley 1760 de 2003 “por el cual se escinde la Empresa Colombiana de Petróleos, Ecopetrol, se modifica su estructura orgánica y se crean la

Agencia Nacional de Hidrocarburos y la sociedad Promotora de Energía de Colombia S. A.”.

[37] Numeral 3 de la cláusula décimo cuarta del contrato MA-0020323.

[38] Numeral 5 de la cláusula décimo cuarta del contrato MA-0020323.

[39] Cláusula décimo quinta del contrato MA-0020323.

[40] Artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

[41] Corte Constitucional, sentencia SU-070 de 2013 (MP. Alexei Julio Estada). En relación con el fuero de maternidad de la mujer trabajadora gestante, se pueden consultar las sentencias: T-625 de 1999 (MP. Carlos Gaviria Díaz), T-934 de 2000 (MP. Alejandro Martínez Caballero), T-1558 de 2000 (MP. Fabio Morón Díaz), T-1084 de 2002 (MP. Eduardo Montealegre Lynett), T-1236 de 2004 (MP. Clara Inés Vargas Hernández), T-992 de 2005 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto), T-058 de 2008 (MP. Jaime Araujo Rentería), T-095 de 2008 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto), T-113 de 2008 (MP. Rodrigo Escobar Gil), T-825 de 2008 (MP. Mauricio González Cuervo), T-635 de 2009 (MP. Mauricio González Cuervo), T-649 de 2009 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto), T-1014 de 2009 (MP. Jaime Córdoba Triviño), T-667 de 2010 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva), T-1005 de 2010 (MP. Juan Carlos Henao Pérez), T-105 de 2011 (MP. Nilson Pinilla Pinilla), T-082 de 2012 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto), T-406 de 2012 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-662 de 2012 (MP. Adriana María Guillen Arango), T-900 de 2012 (MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), T-715 de 2013 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva), T-796 de 2013 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), y T-312 de 2014 (MP. Nilson Pinilla Pinilla), entre otras.

[42] En relación con lo anterior, se afirmó en la providencia señalada SU-070 de 2013: “como se desprende del anterior análisis y de la jurisprudencia de esta Corporación, un verdadero fuero de maternidad, el cual comprende esos amparos específicos, que necesariamente el derecho debe prever, a favor de la mujer embarazada, tales como el descanso remunerado antes y después del parto, la prestación de los servicios médicos y hospitalarios, la licencia remunerada para la lactancia del recién nacido y la estabilidad laboral reforzada. Por ende, una regulación que podría ser declarada constitucional para otros trabajadores, en la medida en que no viola los principios constitucionales del trabajo

(CP art. 53), puede tornarse ilegítima si se pretende su aplicación a las mujeres embarazadas, por cuanto se podría estar desconociendo el deber especial de protección a la maternidad que las normas superiores ordenan.

[43] Así se encuentra establecido en la cláusula cuarta del contrato MA-0020323.

[44] Folio 142.