COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1015/08

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1015/08
Expediente	T-1.948.287
Fecha	2008-10-16
Sala	Sala dará
Magistrado ponente	RODRIGO ESCOBAR GIL
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- —

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Ver el texto completo.

Texto completo

T-1015-08 {PROYECTO DE CIRCULACIÓN RESTRINGIDA} Sentencia T-1015/08 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Trabajador que estaba incapacitado por un accidente de trabajo y se le terminó el contrato de trabajo por duración de obra o labor/ DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CASO DE EMPRESAS TEMPORALES DE EMPLEOS La Sala dará aplicación al inciso primero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que establece la ineficacia del despido de un trabajador discapacitado sin justa causa, y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con la interpretación adoptada por esta Corporación en la Sentencia C-531 de 2000. La Sala recuerda, además, que la discriminación no se presenta sólo por actitudes positivas (manifestaciones de voluntad externas) en contra de un grupo o persona vulnerable, sino también, por omitir la protección especial ordenada por la Constitución, frente a tales personas. En virtud de lo expuesto, la Sala considera ineficaz el despido y ordenará: (i) el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir, tomando como base, el promedio salarial de seis meses previos a la incapacidad del peticionario; (ii) ordenará a la ARP determinar si, como consecuencia del accidente laboral, el demandante presenta algún grado de incapacidad laboral permanente y, de ser así, adelantar los trámites para el pago de la indemnización; (iii) Reintegrar al peticionario a un cargo similar al que desempeñaba al momento de sufrir el accidente laboral; (iv) advertir a la empresa demandada que no puede dar por terminado el contrato de trabajo, salvo que (iv.1) obtenga autorización del Ministerio de la Protección Social; o, (iv.2) compruebe que el peticionario se encuentra por completo rehabilitado.

Esto es, se reitera, sin restricciones laborales de ningún tipo, y sin que presente una incapacidad laboral permanente. La decisión de no ordenar el pago de indemnización contemplada en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como la situación laboral del peticionario frente a la compañía demandada podrán ser discutidas ante la jurisdicción laboral.

Referencia: expediente T-1.948.287 Acción de tutela de Óscar Fermín Maldonado Castañeda en contra de las empresas Fritolay S.A. y Expertos Personal Temporal Ltda.

Magistrado Ponente : Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Bogotá, D.C., el dieciséis (16) de octubre de dos mil ocho (2008). La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jaime Córdoba Triviño, Rodrigo Escobar Gil y Mauricio González Cuervo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA Dentro del trámite de revisión del fallo dictado en el asunto de la referencia por el Juzgado Cincuenta y Siete Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá el veinte (20) de febrero de dos mil ocho (2008) en primera instancia, y el Juzgado Veintitrés Penal del Circuito de Bogotá el doce (12) de mayo de dos mil ocho (2008).

I. ANTECEDENTES De los hechos y la demanda. 1. Óscar Fermín Maldonado Castañeda interpuso acción de tutela en contra de las empresas Fritolay S.A. y Expertos Personal Temporal Ltda., con el propósito de obtener amparo constitucional a sus derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, y a la igualdad, que considera vulnerados por la entidad mencionada. El peticionario basa su solicitud en los siguientes fundamentos fácticos:

1.1 El peticionario se desempeñó como vendedor de la empresa Fritolay desde el año 2001 hasta el comienzo de 2002, en calidad de contratista.

1.2 A principios de 2002 fue vinculado laboralmente por intermedio de la empresa de servicios temporales Organización Serdán Personal Temporal Ltda., como trabajador en misión, para desempeñarse en el mismo cargo.

1.3 En febrero de 2006 la empresa de servicios temporales Serdán Personal Temporal Ltda. cambió su razón social a Expertos Personal Temporal Ltda.

El peticionario continuó su vinculación con la compañía ejerciendo la labor de vendedor de Fritolay S.A., en calidad de trabajador en misión.

(Fl. 2). 1.4 El último contrato de trabajo suscrito entre el accionante y Expertos Temporal Ltda. tuvo como fecha de iniciación el 30 de enero y como modalidad la de “ tiempo de duración de una obra o labor determinada”.

1.5 El día siete (7) de abril de dos mil siete (2007), relata el peticionario que fue “ víctima de un atraco con arma de fuego mientras (se) encontraba desempeñando (su) labor ”. Durante el ataque recibió impactos con arma de fuego, por lo que estuvo en cuidados intensivos durante dos meses. Posteriormente, se le efectuaron controles cada dos meses, y curaciones diarias en su residencia.

1.6 El veintiocho (28) de noviembre de dos mil siete (2007) fue remitido a medicina laboral. La doctora Mónica María Sánchez conceptuó que debía regresar al trabajo con ciertas restricciones, “ sin realizar valoración (médica) de ninguna índole ”.

A continuación se transcriben algunos apartes del dictamen: “ Concepto: 1. Apto con restricciones” – “Retorno al trabajo” “Observaciones: Trabajador quien sufrió “HERIDA POR ARMA DE FUEGO ABDOMINAL, CON ORIFICIO DE SALIDA PARAVERTEBRAL”, en accidente de trabajo ocurrido el día 7 de abril de 2007, por lo que ha recibido tratamiento por cirugía, fisiatría, nutrición y fisioterapia en nuestra ARP, mostrando recuperación. En el momento con colostomía”.

Y prescribe las siguientes recomendaciones por 8 semanas: Puede realizar labores de oficina como clasificar documentos, pegar sobres, poner sellos, contestar teléfono y atender al público.

Debe evitar levantar cargas. Debe alternar posturas bípedas con sedentes a intervalos regulares, durante la jornada laboral, (por cada dos horas de pie sentarse 10 minutos).

Evitar caminatas prolongadas (más de 30 minutos). Debe tener acceso a servicio sanitario cada vez que lo requiera. Debe realizar cambio de bolsas de colostomía según se le ha explicado.

Debe continuar con plan casero de ejercicios que ya ha aprendido en fisioterapia. Debe asistir a fisioterapia. No realizar actividades deportivas de choque (...) No debe participar en entrenamientos a brigadas.

Asistir a los controles por cirugía general [1] 1.7 La empresa Expertos Temporal Ltda. terminó unilateralmente el contrato de trabajo, a partir del quince (15) de diciembre de dos mil siete (2007).

1.8 El peticionario considera que la empresa irrespetó su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al (i) dar por terminado el contrato de trabajo a pesar de encontrarse en tratamiento médico y en proceso de rehabilitación; y (ii) finalizar unilateralmente la relación laboral sin contar con la autorización del Ministerio de la Protección Social, y sin la determinación definitiva de la Junta Regional de Calificación de Invalidez sobre una eventual incapacidad permanente.

2. El señor Óscar Fermín Maldonado Castañeda interpuso acción de tutela por los hechos expuestos. La demanda fue admitida por el Juzgado Cincuenta y Siete (57) Penal Municipal con Función de Garantías de Bogotá el siete (7) de febrero de dos mil ocho (2008).

Intervención de Expertos Temporal Ltda. 3. La entidad demandada, a través de Representante Legal expuso los siguientes argumentos durante el curso de la primera instancia:

3.1 Solicitó denegar la petición de amparo con base en el principio de subsidiariedad, “ los hechos de la acción no han sido conocidos por la jurisdicción laboral ”; y debido a que no se vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada pues la decisión de terminar el contrato de trabajo “ se dio por decisión de carácter unilateral, ya que el vínculo comercial existente entre esta (sic) y FRITO LAY COLOMBIA LTDA. se finalizó a partir del 30 de mayo de 2007”, y el accionante, al momento del despido y de acuerdo con el dictamen de la médico laboral encargada, confirmado por “ Junta Médica de 11 de diciembre de 2007” , se encontraba en condiciones aptas para laborar así que no se requería de autorización de la autoridad administrativa.

3.2 Por otra parte, aclaró que Organización Serdán no es una persona jurídica. En el mismo sentido, señala que existió una vinculación entre las partes a partir de febrero de 2005 pero que Expertos Temporal ha sido una persona jurídica independiente y no ha modificado su razón social. Añade, por último, que la ARP le sigue brindado el tratamiento al accionante.

Intervención de Fritolay Ltda. 4. La entidad sostuvo que existió un contrato entre ésta y Expertos Personal Temporal Ltda. para suministro de personal en misión, pero que nunca ha recibido los servicios del peticionario como enviado por la empresa Expertos Temporal Ltda. y que desconoce por completo los hechos narrados en la demanda por lo que carece de legitimación por pasiva.

Del fallo de primera instancia 5. El Juzgado Cincuenta y Siete Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, en providencia del veinte (20) de febrero de dos mil ocho (2008), denegó el amparo por improcedente, de acuerdo con las siguientes razones: (i) la acción de tutela es improcedente para dirimir controversias laborales; (ii) no se acreditó la ocurrencia o inminencia de un perjuicio irremediable, así que el peticionario puede acudir a las vías ordinarias de protección; y (iii), no se “ vislumbra ” que el despido haya atentado contra su salud y su calidad de vida, ni que lo ubique en situación de debilidad manifiesta.

A pesar de que el fundamento de la decisión del juez fue la improcedencia de la acción, adelantó algunas consideraciones de fondo: La empresa no desconoció los derechos del peticionario por cuanto: (i) a pesar de que la empresa usuaria Fritolay S.A. dio por terminada la relación con Expertos Temporal Ltda., esta última mantuvo el vínculo laboral hasta el

quince de diciembre de 2007, cuando se cercioró de las condiciones de salud del trabajador con base en el concepto de la ARP; (ii) el derecho a la salud y a la seguridad social se encuentra garantizado por la ARP Colpatria.

Impugnación. 6. El peticionario impugnó el fallo de primera instancia, con base en los siguientes argumentos: 6.1 La impugnación se basa en argumentos destinados a demostrar la existencia de un perjuicio irremediable y a solicitar la procedencia de un amparo transitorio. En ese sentido, expresa que, (i) además de lo expuesto en la tutela, ve vulnerados sus derechos a la rehabilitación, al mínimo vital y a la protección de la familia pues tiene que cancelar la cuota alimentaria de un hijo menor de edad; (ii) que el hecho de " estar con operaciones pendientes" y tener una herida abierta por el tratamiento de colostomía hace absolutamente imposible conseguir trabajo y percibir ingresos para el sostenimiento de la familia, y que (iii) la jurisprudencia constitucional ha amparado de forma transitoria casos similares y que el juez de primera instancia debió analizar la procedencia de la reincorporación al trabajo prevista en el artículo 39 del Decreto 1295 de 1994.

Del fallo de segunda instancia. 7. El Juzgado Veintitrés Penal del Circuito de Bogotá, en fallo del doce (12) de mayo de dos mil ocho (2008), confirmó la sentencia de primera instancia con base en las siguientes consideraciones:

(i) Por regla general el reintegro no puede buscarse a través de la acción de tutela; no obstante, (ii) la acción de tutela resulta procedente para proteger los derechos fundamentales de aquellas personas que, debido a su condición, gozan de una estabilidad laboral reforzada porque un despido en estas condiciones se traduce en un acto de discriminación. Sin embargo, (iii) en el caso concreto, es claro que la empresa mantuvo la relación laboral hasta que el peticionario recuperó su capacidad laboral. Para ilustrar esta afirmación, recuerda que el accidente de trabajo se produjo el siete (7) de abril de dos mil siete (2007); la relación entre Fritolay y Expertos Temporal Ltda. finalizó el treinta (30) de mayo de dos mil siete (2007), y el despido sólo se llevó a cabo el quince (15) de diciembre de dos mil siete (2007).

Pruebas practicadas por la Corte Constitucional. 8. Mediante Auto del veinticinco (25) de junio de dos mil ocho (2008), con el fin de obtener elementos de juicio adicionales para mejor proveer en el presente caso, el Magistrado Sustanciador decretó las siguientes pruebas. (Nota de la Sala: con el fin de simplificar la exposición, se presenta la pregunta junto con la respuesta recibida por parte del destinatario):

a. En relación con el peticionario: 1. Información sobre sus ingresos y gastos actuales. Respuesta: "En la actualidad no cuento con ningún ingreso por el estado de salud me ha sido imposible contar con un trabajo ya que todavía estoy en tratamiento médico para posteriores cirugías pendientes. Los gastos actuales son entre $ 950.000 (sic)".

2. Sobre la composición de su grupo familiar, y concretamente, cuántas personas tiene a su cargo: Respuesta: " El núcleo familiar 3 tres y mi persona a cargo son mi esposa y mi hijo " (se entiende que son tres).

3. ¿Cuáles fueron los salarios recibidos durante los seis meses anteriores a la ocurrencia del accidente de trabajo? (En caso de tener en su poder los comprobantes de pago, se solicita anexarlos).

Anexa algunos comprobantes de pago. 4. Si la ARP le ha brindado la atención requerida en salud. Respuesta: " La A.R.P. Si me está respondiendo en cuanto al tratamiento médico, pero económicamente no ya que estoy desvinculado laboralmente ".

b. De la empresa Expertos Personal Temporal. 1. ¿Qué labor desarrollaba el señor Óscar Fermín Maldonado Castañeda al momento de sufrir el accidente? y ¿Cuál era la "empresa usuaria"? Respuesta: "Al momento de la ocurrencia del accidente de trabajo el día siete (7) de abril de dos mil siete (2007), el señor OSCAR (sic) FERMÍN MALDONADO CASTAÑEDA desempeñaba el cargo de VENDEDOR, enviado en misión a la que fue nuestra empresa usuaria FRITO LAY COLOMBIA LTDA".

2. ¿Cuáles fueron los salarios recibidos por el peticionario durante los seis meses anteriores a la ocurrencia del accidente de trabajo? (Anexar desprendibles de pago).

Respuesta: “Se allegan, en un (1) folio, la relación de pagos realizados al accionante en el transcurso de los seis (6) meses anteriores a la fecha del accidente de trabajo”.

3. De acuerdo con los hechos y la respuesta de la entidad a la acción de tutela interpuesta por el señor Maldonado Castañeda, hubo varios contratos de trabajo entre éste y su entidad. Para cada uno de tales contratos, indique la fecha de inicio y fecha de terminación, y envíe copia a esta Corporación de los mismos.

Respuesta: “OSCAR (sic) FERMÍN MALDONADO CASTAÑEDA suscribió contratos de trabajo con duración determinada por la naturaleza de la obra o labor contratada con EXPERTOS TEMPORAL LTDA., así: a) El primero de ellos para empezar a ejecutarse a partir del 23 de febrero de 2005 con finalización el día 7 de febrero de 2006, b) el segundo, para empezar a ejecutarse a partir del 24 de febrero de 2006 con finalización el día 11 de enero de 2007 y c) el último, para ejecutarse a partir del 30 de enero de 2007 y con finalización el día 14 de diciembre de ese mismo año, fecha en la que el accionante NO se encontraba incapacitado”.

(Allega copias). 4. ¿El señor Fermín era un trabajador de planta o en misión? Explique su respuesta. Respuesta: “El señor OSCAR FERMÍN MALDONADO CASTAÑEDA fue un trabajador de EXPERTOS PERSONAL TEMPRAL LTDA. Enviado en misión a la empresa usuaria FRITO LAY COLOMBIA LTDA, en virtud del contrato de prestación de servicios temporales suscrito por estas dos personas jurídicas de acuerdo a lo dispuesto, respecto a las Empresas de Servicios Temporales y su funcionamiento, en la Ley 50 de 1990 y su legislación complementaria”.

5. En la contestación de la acción de tutela, la empresa demandada indica que el contrato con Fritolay S.A. terminó el treinta (30) de mayo de dos mil siete (2007), y que a raíz de ello finalizaron, por mutuo acuerdo, los contratos de otros trabajadores que estaban en la misma situación del peticionario. Se le solicita enviar copia de los acuerdos celebrados con tales trabajadores.

Respuesta: “En un (1) folio, allegamos relación de los trabajadores de EXPERTOS PERSONAL TEMPRAL LTDA. Enviados en misión a la empresa usuaria FRITO LAY COLOMBIA LTDA.

con quienes, por mutuo acuerdo, se dio finalización a los respectivos vínculos contractuales el día treinta (30) de mayo de dos mil siete (2007) en razón a la terminación (anexamos documentos de finalización); a excepción del contrato de trabajo del señor ÓSCAR FERMÍN MALDONADO CASTAÑEDA, quien se encontraba incapacitado, teniendo en cuenta lo ocurrido el 7 de abril de 2007. Entonces, también se allegan copias de los acuerdos celebrados con los trabajadores arriba aludidos, siete (7) de ellos vía fax y el resto se allegarán, en medio magnético, el día lunes veintinueve (29) de septiembre de dos mil ocho (2008)” [2] .

c. La Sala solicitó a la ARP Colpatria S.A. informar a esta Corporación sobre el estado actual de salud del peticionario, y sobre una eventual calificación de la invalidez, sin recibir respuesta.

II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN Competencia. Esta Corte es competente para conocer del fallo materia de revisión, de conformidad con lo determinado en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y, en cumplimiento del auto de veintiocho (28) de marzo de dos mil ocho (2008) , expedido por la Sala de Selección Número tres de esta Corporación, que seleccionó este asunto para revisión.

a. Problema jurídico planteado. Corresponde a la Sala Tercera de Revisión determinar si las compañías Fritolay S.A. y/o Expertos Temporal Ltda. vulneraron los derechos fundamentales a la igualdad, la estabilidad laboral reforzada, y el mínimo vital del señor Óscar Fermín Maldonado Castañeda, quien alega encontrarse en situación de debilidad manifiesta debido a un accidente de trabajo del cual no se ha recuperado, al dar por terminado su contrato de trabajo por duración de

obra, sin autorización previa del Ministerio de la Protección Social, alegando que el despido no fue discriminatorio pues (i) se originó en la terminación del vínculo contractual entre Fritolay S.A. y Expertos Temporal Ltda.; y (ii) al momento del despido, el peticionario ya había recuperado su capacidad laboral.

Para resolver el problema planteado, la Sala reiterará la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en relación con (i) el alcance de la tutela como medio excepcional para la protección de la estabilidad laboral frente a grupos vulnerables; (ii) la estabilidad laboral reforzada para las personas discapacitadas en el caso de las agencias temporales de empleo; Dentro de ese marco, la Sala (iii) analizará el caso concreto.

b. Solución al problema jurídico. Alcance de la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada por vía de tutela. 1.

La Corte Constitucional ha expresado, en reiterada jurisprudencia que, en virtud del principio de subsidiariedad, la acción de tutela sólo procede (i) cuando no existe ninguna otra acción judicial por medio de la cual se pueda resolver un conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental [3] ; (ii) cuando existiendo otras acciones, éstas no resultan eficaces o idóneas para la protección del derecho, en el caso concreto [4] ; o, (iii) cuando aún existiendo acciones ordinarias, resulta imprescindible la intervención del juez de tutela para evitar que ocurra un perjuicio irremediable [5] de carácter iusfundamental.

2. A partir de lo expuesto, es claro que la acción de tutela no resulta procedente, como regla general, para resolver un reclamo dirigido a la obtención de un reintegro laboral [6] . Una demanda en ese sentido debe ser discutida ante las jurisdicciones ordinaria, o de lo contencioso administrativo que prevén acciones especialmente diseñadas para proteger el derecho al trabajo, pues la acción de tutela no está diseñada para reemplazar los procedimientos judiciales ordinarios que son, ante todo, instancias para la protección de los derechos fundamentales [7] .

3. En un reciente pronunciamiento -Sentencia T-580 de 2006 [8] - la Sala Tercera de Revisión reiteró, in extenso, la doctrina constitucional sobre el principio de subsidiariedad en un caso fácticamente similar al que ahora se estudia.

En el fallo mencionado, la Corte consideró que, si bien el despido de una persona en condición de debilidad manifiesta es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del proceso ordinario laboral, en la medida en que el legislador desarrolló el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los discapacitados en la Ley 361 de 1997, de forma que el juez laboral tiene la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos.

4. Considerando, entonces, que existen acciones judiciales idóneas y eficaces para la protección de la estabilidad laboral reforzada de las personas con algún tipo de discapacidad, la procedencia de la acción de tutela para decidir sobre un reintegro laboral se encuentra restringida a dos eventos posibles:

Primero, en caso de que sea imposible, irrazonable o desproporcionado que la persona espere la resolución de un proceso judicial por eventos excepcionales, como su avanzada edad, o la futura liquidación o disolución de la entidad demandada; y, segundo, en caso de que resulte imprescindible la intervención del juez de tutela, bajo la figura de la protección transitoria, para evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

5. Ahora bien, a pesar de lo señalado, la Corte Constitucional ha estudiado, en diversas ocasiones, acciones de tutela motivadas por el despido injustificado de una persona afectada por una discapacidad determinada que tienen como pretensión material el reintegro laboral y, en algunos de estos fallos ha omitido un examen detallado de procedibilidad, y se ha concentrado en aspectos de fondo del amparo, lo que podría resultar contradictorio con el principio de subsidiariedad.

Se trata, sin embargo, de una contradicción apenas aparente: el juez de tutela en general, y la Corte Constitucional en particular, tienen la obligación de verificar, en cada caso, el cumplimiento de los requisitos generales de procedibilidad, pues es claro que el uso inadecuado de la acción de tutela, reduce su eficacia en la protección de los derechos fundamentales, y desconoce importantes principios del ordenamiento, como la seguridad jurídica, la independencia judicial y el debido proceso en lo que toca a los principios de legalidad y del juez natural.

Lo que sucede es que existen casos en los que tales requisitos se encuentran acreditados de forma evidente, así que el Juez de tutela apenas hace referencia a los mismos, en la medida en que un análisis detallado del asunto resultaría superfluo. En el caso de los discapacitados, además, tal como lo ha afirmado la jurisprudencia constitucional [9] , el análisis de procedibilidad se puede llevar a cabo sobre criterios más amplios cuando están de por medio sujetos de especial protección constitucional.

6. Para comprender el alcance de este examen de procedibilidad diferencial, resulta por completo pertinente citar lo expresado por la Sala Séptima de Revisión en la Sentencia T-1316 de 2001 [10] , en la que se refirió a la valoración del perjuicio irremediable frente a grupos constitucionalmente protegidos:

“(…) (L)a configuración de un perjuicio irremediable debe ser analizada dependiendo de las circunstancias de cada caso concreto, de manera análoga a como ocurre cuando existen otros mecanismos judiciales de defensa (…).

Sin embargo, algunos grupos con características particulares, como los niños o los ancianos, pueden llegar a sufrir daños o amenazas que, aún cuando para la generalidad de la sociedad no constituyen perjuicio irremediable, sí lo son para ellos, pues por encontrarse en otras condiciones de debilidad o vulnerabilidad, pueden tener repercusiones de mayor trascendencia que justifican un “tratamiento diferencial positivo ” [11] , y que amplía a su vez el ámbito de los derechos fundamentales susceptibles de protección por vía de tutela (…).

Lo anterior explica entonces por qué, tratándose de sujetos de especial protección, el concepto de perjuicio irremediable debe ser interpretado en forma mucho más amplia y desde una doble perspectiva. De un lado, es preciso tomar en consideración las características globales del grupo, es decir, los elementos que los convierten en titulares de esa garantía privilegiada. Pero además, es necesario atender las particularidades de la persona individualmente considerada, esto es, en el caso concreto.

Consecuencialmente, para determinar la procedencia del amparo, cuando se trata de sujetos de especial protección, el juez deberá analizar cada uno de estos aspectos” .

En síntesis, el despido de una persona que sufre de una discapacidad lleva a considerar la procedibilidad de la tutela como mecanismo transitorio de protección con alguna flexibilidad, pero no hace la tutela procedente de forma inmediata, pues el grado de afectación del peticionario puede darse en grados diferentes, y las actitudes asumidas por el empleador pueden ser más o menos razonables, al igual que las cargas procesales exigibles a las partes. Se trata de aspectos que deben ser consultados y definidos por el juez frente a cada caso en particular, sin que se pueda establecer un parámetro fijo para determinar a priori la procedencia del amparo.

Del derecho a la estabilidad laboral frente a personas en estado de discapacidad. 7. El principio de estabilidad en el empleo hace parte del conjunto de mandatos constitucionales que informan el desarrollo de las relaciones laborales, y que fueron agrupados por el constituyente bajo la categoría de principios mínimos fundamentales [12] (artículo 53 CP), normas que determinan la solución constitucionalmente adecuada a la tensión que se presenta entre la libertad de empresa y la autonomía privada –fundamento legítimo del actuar del empresario-, y la efectividad del derecho fundamental al trabajo (artículo 25 CP) en condiciones dignas y justas [13] .

8. La Corte ha considerado que el principio de estabilidad laboral no equivale a un derecho fundamental a permanecer indefinidamente en un cargo o puesto de trabajo determinado, debido a las limitaciones fácticas y a los intereses legítimos de los empleadores privados, y del servicio público, que deben armonizarse con la expectativa de continuidad en las relaciones laborales. Sin embargo, cuando uno de los extremos de la relación laboral está compuesto por un sujeto que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta [14] , el derecho a la estabilidad laboral adquiere el carácter de fundamental [15] , en virtud de diversas razones de carácter constitucional:

Así, (i) la existencia de mandatos de protección especial vinculantes para todos los actores sociales y el Estado [16] , (ii) el principio de solidaridad social, y de eficacia de los derechos fundamentales [17] , y (iii) el principio y derecho a la igualdad material, que comporta la adopción de medidas afirmativas [18] en favor de grupos desfavorecidos, o de personas en condición de debilidad manifiesta (art. 13, incisos 2º a 4º) [19] , han llevado a la Corte a considerar que un despido que tiene como motivación -explícita o velada- la condición física del empleado, constituye una acción discriminatoria [20] y/o un abuso de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo [21] .

9. A partir de los presupuestos normativos de orden constitucional expuestos, esta Corte, desde tempranos pronunciamientos, desarrolló el contenido y alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada [22] de los discapacitados; el legislador, consciente de la necesidad de avanzar en la protección de este grupo vulnerable decidió expedir la Ley 361 de 1997 [23] , en la que se consagran mecanismos de integración social para personas con condición de discapacidad, incluidas algunas normas de protección laboral.

En el inciso segundo del artículo 26 de la referida ley, el legislador estableció la prohibición de dar por terminado el contrato de trabajo a un discapacitado sin la autorización del Ministerio de la Protección Social [24] , en tanto que en el inciso segundo de la misma disposición estableció que el despido llevado a cabo sin tal autorización, genera para el empleador la obligación de cancelar una indemnización equivalente a 180 días de trabajo [25] .

10. Al estudiar la constitucionalidad de la disposición referida, la Corte [26] consideró que la prohibición establecida en el primer inciso de la disposición referida, resultaba incompatible con la permisión del inciso segundo, pues no es posible dotar de efectos jurídicos a una actuación ilegal, o jurídicamente prohibida, a partir del pago de una suma determinada de dinero.

La Corporación, entonces, decidió integrar en el ordenamiento legal las disposiciones constitucionales relativas al derecho al trabajo, la estabilidad laboral y la eficacia de los derechos constitucionales, por lo que condicionó la constitucionalidad del inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1996, señalando que éste se ajusta a la Constitución, en el entendido de que el despido realizado sin autorización del Ministerio de la Protección Social, carece de efectos jurídicos en cualquier caso, por lo que la indemnización establecida en tal disposición tiene un carácter estrictamente sancionatorio. Así lo expresó la Sala Plena:

“Sin embargo, la verdadera naturaleza de la indemnización que allí se plantea enerva el argumento de la inconstitucionalidad de la disposición legal, por cuanto dicha indemnización presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo” [27] 11.

En relación con los sujetos amparados por esta disposición, es decir sobre el ámbito personal de aplicación de la Ley, la Corte ha aclarado que el concepto de discapacitados, debe entenderse desde una perspectiva amplia:

Para la Corporación, están amparados por la protección prevista en la Ley 361 de 1997, por una parte, aquellas personas que tienen la condición de discapacitados de acuerdo con la calificación de discapacidad de los organismos competentes; y, por otra parte, quienes se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por la ocurrencia de un evento que

afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad simple, ni si es de carácter transitorio o permanente [28] .

El sentido de esta amplia concepción de la condición de discapacitado, radica en que la protección no nace de la calificación de la discapacidad, sino del estado en el que se encuentra la persona. Se trata de una situación de carácter fáctico, susceptible de comprobación material, y que no depende de requisitos legales o procedimentales. Por ello, la Corte en la sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), expresó:

“Es por ello, que en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido”.

[29] 12. Con todo, la protección a la estabilidad laboral de las personas discapacitadas no se agota en la prohibición impuesta al empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en razón a la discapacidad del empleado. El Legislador ha previsto [30] , además, que un trabajador parcialmente incapacitado debe ser reubicado cuando sus condiciones de salud puedan verse afectadas por las funciones de su cargo, debiendo el empleador realizar los ajustes pertinentes en su planta de personal [31] , salvo que ello resulte fácticamente imposible. Al respecto, ha expresado esta Corporación [32] :

“Por supuesto, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. En situaciones como éstas, en principio corresponde al empleador reubicar al trabajador en virtud del principio constitucional de solidaridad, asegurándole unas condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar su derecho al trabajo en condiciones dignas. Sin embargo, el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla.

En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación” [33] .

13. Por último, debe señalarse que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de debilidad manifiesta, es independiente del tipo de vinculación y del término de duración del contrato [34] . Sin embargo, la Corte ha considerado que en las modalidades de contrato a término fijo y contrato por duración de obra, la expectativa del empleado no es igual a la de quien se encuentra en una relación a término indefinido. En tales casos, la continuidad de la relación se sujeta a (i) que subsista la materia del contrato, y (ii) que el trabajador haya cumplido con sus obligaciones [35] .

DEL CASO CONCRETO A partir del marco jurisprudencial reseñado, la Corte asumirá el estudio del caso concreto. El análisis del caso se efectuará en dos etapas: en la primera, se llevará a cabo el estudio sobre la procedibilidad de la acción; en la segunda, se realizará el análisis de fondo, o sobre la procedencia material y alcance del amparo.

1. De los requisitos de procedibilidad de la acción como mecanismo transitorio en el caso concreto. 1.1. Sobre la subsidiariedad. En este aparte, se indagará en primer lugar, sobre la existencia e idoneidad de las acciones judiciales ordinarias frente al caso concreto; posteriormente, se verificará si existe el riesgo de un perjuicio irremediable:

a) De la acción ordinaria laboral como mecanismo judicial apropiado para la solución definitiva del presente caso: Como se expresó en el acápite de Fundamentos , en el ordenamiento jurídico existe una acción idónea para discutir la viabilidad del reintegro de trabajadores afectados con una discapacidad o limitación física; esta acción no sólo ampara derechos laborales de rango legal, sino también la estabilidad reforzada de los discapacitados por voluntad expresa del legislador, de manera que es posible adelantar la discusión en el ámbito del proceso ordinario laboral, escenario donde se da una amplia controversia tanto normativa como fáctica, y en el que se cuenta con la actuación idónea de los jueces de la jurisdicción ordinaria en lo laboral.

Tampoco se presentan fenómenos extraordinarios que lleven a considerar irrazonable la espera de una decisión por parte del juez natural. En efecto, tanto la edad del actor como la información allegada a este proceso sobre la compañía Expertos Temporal Ltda. llevan a suponer que es posible esperar una decisión del juez natural. Con ello, se concluye que no es procedente un pronunciamiento definitivo por parte de la Corte frente al problema jurídico señalado.

b) Análisis en relación con la posible ocurrencia de un perjuicio irremediable: En este aparte, se estudiará si, a partir de la terminación de la relación laboral entre el señor Óscar Fermín Maldonado Castañeda y la empresa Expertos Temporal Ltda, se presenta una amenaza inminente en las condiciones materiales necesarias para una subsistencia acorde con la dignidad humana.

En primer lugar, de acuerdo con la reseña fáctica, el peticionario no recibió la indemnización por despido injustificado del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ya que el empleador consideró que esta norma no era aplicable al caso del accionante; ni la indemnización por incapacidad parcial permanente, pues esta circunstancia nunca se evalúo.

A partir de las condiciones laborales (una asignación básica de $200.000 y comisiones por ventas), es posible deducir que el peticionario es una persona de bajos ingresos; además de ello, el actor informó a esta Corporación que tiene a cargo a su esposa y a un menor de edad, y que actualmente se encuentra desempleado debido a que aún se encuentra afectado por la intervención de colostomía.

Esta información, unida al hecho de que el peticionario tenía, al momento de la terminación del contrato, una herida abierta por el procedimiento de colostomía, constituyen motivo suficiente para considerar que el despido lo pone en una situación especialmente vulnerable debido a la necesidad de sufragar los gastos de su grupo familiar, y los derivados del cuidado de su herida.

Así pues, el presunto desconocimiento de la estabilidad laboral reforzada del señor Maldonado Castañeda implica una lesión a sus condiciones de vida digna. El despido del peticionario constituye un riesgo inminente para su derecho, y el de los miembros de su familia, al mínimo vital. En este sentido, se cumple el presupuesto para que el juez de tutela determine si es viable otorgar un amparo transitorio.

2. De la procedencia del amparo material . En el caso que ocupa a esta Sala de Revisión, la controversia fáctica se centra en dos aspectos: Primero, la Sala deberá determinar si el peticionario había recuperado su capacidad laboral y, en consecuencia, la entidad Expertos Temporal Ltda. podía hacer uso de la facultad consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. O si, por el contrario, el peticionario estaba en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta derivada de su enfermedad, en cuyo caso, la facultad de despido unilateral se hallaba condicionada a la obtención de una autorización del Ministerio de la Protección Social.

Segundo, la Sala deberá determinar si la terminación de la relación contractual entre Expertos Temporal Ltda. y Fritolay S.A. hizo desaparecer las causas del vínculo laboral y, en consecuencia, el contrato de trabajo se terminó de acuerdo con las reglas referentes al tipo de contrato por terminación de la obra o labor contratada .

Sobre el primer punto, las pruebas allegadas al expediente, llevan a las siguientes conclusiones: a) Entre el accionante y la compañía Expertos Temporal Ltda. se celebraron sucesivos contratos por duración de obra, entre los años 2005 y 2007;

b) En virtud de estos contratos, el peticionario prestó servicios de ventas a la Compañía Fritolay S.A.; c) Estando vigente el contrato suscrito el 30 de enero de 2007 el peticionario sufrió un accidente de trabajo. Al respecto, es claro que el accionante ha recibido toda la atención médica necesaria por parte de su ARP;

d) La relación contractual entre Fritolay S.A. y Expertos Temporal Ltda. finalizó el 30 de mayo de 2007; e) A raíz de la finalización de la relación entre las dos compañías, Expertos Temporal Ltda. llegó a acuerdos de terminación del vínculo laboral con un grupo de trabajadores que se encontraban en misión en Fritolay S.A. y, en esa ocasión no buscó la terminación del contrato con el accionante, debido a su estado de salud;

g) El 15 de diciembre de 2007, cuando la compañía consideró que el demandante había recobrado su estado de salud, decidió terminar unilateralmente el contrato de trabajo. La apreciación de la compañía tuvo como fundamento el dictamen de la especialista en medicina laboral de la ARP Colpatria, confirmado por una junta médica, y cuyo contenido fue reseñado en el capítulo de Antecedentes.

De los hechos expuestos, esta Sala concluye que la empresa Expertos Temporal Ltda. cumplió parcialmente con sus obligaciones legales y constitucionales de solidaridad y no discriminación frente al peticionario;

Así, es claro que la entidad pretendió mantener el vínculo hasta que el peticionario recuperara su normalidad fisiológica pero, sin embargo, decidió terminar la relación con un dictamen que no establecía la recuperación del trabajador, sino su retorno al trabajo con restricciones.

Al considerar, equivocadamente, que ya que el peticionario había recuperado la normalidad fisiológica, Expertos Temporal Ltda. decidió terminar el contrato de trabajo unilateralmente, sin cumplir con el requisito del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Esto es, sin solicitar la autorización del Ministerio de la Protección Social, y sin cancelar los 180 días de salario como indemnización por el despido.

Al respecto, considera la Sala que la compañía dio un alcance a la protección laboral al discapacitado diferente al que ha sido establecido por la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia, y en particular, en las mencionadas sentencias T-1040 de 2001 y T-198 de 2006. En estas sentencias, claramente se ha establecido que la protección de la Ley 361 de 1997 cobija tanto a quien tiene una condición de discapacidad, certificada por los órganos, y de acuerdo con los parámetros y mecanismos legalmente diseñados para el efecto, como a quien se encuentre afectado por una enfermedad que lo ubica en posición de debilidad manifiesta.

La Sala toma nota de que la compañía mantuvo la relación laboral con el peticionario una vez ocurrido el accidente de trabajo y hasta el momento en el que consideró que el peticionario se hallaba recuperado, hecho que interpreta como una muestra de buena fe en las actuaciones de la entidad. Por esta razón, se abstendrá de ordenar el pago de la indemnización contemplada en el inciso segundo del artículo 27 de la Ley 361 de 1997, sin perjuicio de que en el marco de un proceso laboral, se llegue a una decisión diferente.

Sin embargo, su idea del principio de solidaridad y del deber de no discriminación necesariamente aplicables en este caso es insuficiente. La empresa se ciñó a un concepto formal de discapacidad que no contempla la debilidad manifiesta como fuente de la especial protección frente al trabajador. En contraste con esta posición, para la Corte Constitucional es precisamente la condición de debilidad manifiesta, y no la calificación legal, la fuente de la protección constitucional en el área laboral.

En este caso es evidente que la empresa conocía del estado de salud del peticionario, al punto que se abstuvo de romper el vínculo laboral en espera de su recuperación; pero no se entiende cómo concluyó que la persona se hallaba recuperada con base en un concepto de retorno al trabajo con restricciones, y con el conocimiento de que se trata de una persona con heridas abiertas por colostomía, lo que reduce notoriamente sus posibilidades en el mercado laboral. Al contrario de la opinión de Expertos Temporal Ltda.

ese dictamen demuestra la condición de debilidad manifiesta del peticionario y, en ese sentido, su despido debió contar con la autorización del Ministerio de la Protección Social.

Ahora bien. Tampoco ignora la Sala que el contrato de trabajo del peticionario fue pactado por duración de la obra o labor, y que la compañía usuaria Fritolay S.A. dio por terminada la relación laboral con Expertos Temporal Ltda., lo que podría llevar a pensar que no existe la causa material del vínculo; que una orden de reintegro podría resultar desproporcionada frente a la compañía Expertos Temporal Ltda; y, por último, que no se acredita el requisito de probar el nexo causal entre el despido y la condición del peticionario.

Sin embargo, existen tres razones por las cuales la Sala considera que en esta oportunidad, a diferencia de lo ocurrido en otras ocasiones [36] , la empresa debe soportar la carga de buscar la reubicación del peticionario:

En primer lugar, la celebración de contratos sucesivos entre Expertos Temporal Ltda. y el peticionario, por lo menos, entre el año 2005 y el 2007 [37] debe considerarse dentro de las circunstancias concretas del caso, especialmente, en lo concerniente al derecho a la estabilidad laboral reforzada, y a la aplicación del principio de solidaridad social [38] . La Sala considera que la realización de contratos sucesivos por un período de aproximadamente tres años, (i) constituye un indicio suficiente sobre el hecho de que el señor Óscar Fermín Maldonado Castañeda se desempeñó satisfactoriamente como vendedor durante un amplio período; y (ii), genera unas expectativas especiales en relación con la estabilidad laboral.

La compañía Expertos Temporal Ltda. señala que, puesto que su relación con Fritolay S.A. finalizó en mayo de 2007, los servicios prestados por el actor no son necesarios actualmente. Sin embargo, en la medida en que se trata de un trabajador que lleva varios años vinculado con la entidad y ha demostrado idoneidad para el ejercicio de una de las funciones en las cuales la empresa sostiene relaciones contractuales [39] , considera esta Sala que, en virtud del principio de solidaridad la compañía debió intentar la reubicación del trabajador en un puesto similar antes de dar por terminado el contrato de trabajo o, en caso de que su reubicación no fuera posible, debió solicitar la autorización al Ministerio de la Protección Social.

Sobre la reubicación de un trabajador, la Corte ha expresado que ésta depende de las condiciones materiales de la compañía. Pues bien, de acuerdo con la información comercial de la entidad demandada [40] , ésta hace parte de un grupo de empresas que cuenta con más de doce mil empleados en el país que trabajan en diversas áreas, como lo son: aseo institucional, mantenimiento integral, administración de centros de correspondencia y servicios administrativos.

De conformidad con las consideraciones efectuadas hasta el momento, es claro que para la empresa Expertos Temporal Ltda. no resultaba una carga desproporcionada buscar la ubicación del peticionario, en áreas “administrativa” o de “centros de correspondencia”, de acuerdo con las restricciones emitidas por la ARP. Sin embargo, la entidad prefirió dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral, sin reparar en la condición de debilidad del trabajador, y sin solicitar autorización del Ministerio de la Protección Social.

En conclusión, la formación del Señor Maldonado como vendedor; el haber prestado sus servicios durante varios años a la compañía Expertos Temporal Ltda.; el hecho de que sufre de unas dolencias derivadas de un ataque del que fue víctima mientras prestaba sus servicios para la compañía;

y, por último, las posibilidades fácticas de la compañía, llevan a considerar que el deber de solidaridad en este caso, obliga a Expertos Temporal Ltda. a (i) intentar su reubicación en un puesto similar, en otra compañía diferente; y (ii) sujetar su despido a la recuperación definitiva de la normalidad fisiológica del peticionario [41] , o a la obtención del permiso del Ministerio de la Protección Social.

La Sala dará aplicación al inciso primero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que establece la ineficacia del despido de un trabajador discapacitado sin justa causa, y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con la interpretación adoptada por esta Corporación en la Sentencia C-531 de 2000. La Sala recuerda, además, que la discriminación no se presenta sólo por actitudes positivas (manifestaciones de voluntad externas) en contra de un grupo o persona vulnerable, sino también, por omitir la protección especial ordenada por la Constitución, frente a tales personas.

En virtud de lo expuesto, la Sala considera ineficaz el despido y ordenará: (i) el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir, tomando como base, el promedio salarial de seis meses previos a la incapacidad del peticionario; (ii) ordenará a la ARP determinar si, como consecuencia del accidente laboral, el señor Maldonado Castañeda presenta algún grado de incapacidad laboral permanente y, de ser así, adelantar los trámites para el pago de la indemnización; (iii) Reintegrar al peticionario a un cargo similar al que desempeñaba al momento de sufrir el accidente laboral; (iv) advertir a Expertos Temporal Ltda. que no puede dar por terminado el contrato de trabajo, salvo que (iv.1) obtenga autorización del Ministerio de la Protección Social; o, (iv.2) compruebe que el peticionario se encuentra por completo rehabilitado. Esto es, se reitera, sin restricciones laborales de ningún tipo, y sin que presente una incapacidad laboral permanente.

La decisión de no ordenar el pago de indemnización contemplada en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como la situación laboral del peticionario frente a la compañía Fritolay S.A.

podrán ser discutidas ante la jurisdicción laboral. III. DECISIÓN Con fundamento en las consideraciones expuestas en precedencia, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero.- REVOCAR los fallos de primera y segunda instancia, proferidos por el Juzgado Cincuenta y Siete Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá el veinte (20) de febrero de dos mil ocho (2008), y el Juzgado Veintitrés Penal del Circuito de Bogotá el doce (12) de mayo de dos mil ocho (2008).

Segundo.- ORDENAR a la Empresa Expertos Temporal Ltda., que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia proceda a reintegrar y, de ser necesario, a reubicar al señor Óscar Fermín Maldonado Castañeda a un cargo apto para lograr un desempeño laboral adecuado y compatible con su estado actual de salud. Con ese propósito, deberá contar con la asistencia en forma permanente de la Administradora de Riesgos Profesionales del Seguro Social -ARP-.

Tercero.- ORDENAR a la ARP Colpatria S.A. adelantar la evaluación definitiva sobre la eventual configuración de una incapacidad parcial permanente que afecte al señor Óscar Fermín Maldonado Castañeda, en caso de que no lo hubiere hecho aún. El término para cumplir esta orden es de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo.

Cuarto.- ADVERTIR a la entidad Expertos Personal Temporal Ltda. que para terminar el contrato de trabajo con el señor Maldonado Castañeda deberá asegurarse (i) de su recuperación integral, lo que incluye la inexistencia de una incapacidad parcial permanente; o, bien, (ii) obtener la autorización del Ministerio de la Protección Social. En todo caso, deberá respetar el debido proceso y pagar las sumas legalmente derivadas de un futuro despido.

Quinto. - ADVERTIR al señor Óscar Fermín Maldonado Castañeda que de no interponer la acción laboral dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia cesarán los efectos del reintegro ordenado en el numeral

segundo de la parte resolutiva de esta providencia.

Sexto .- DÉSE cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado Ponente RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria [1] Folio 29.

[2] La compañía envía soporte escrito y magnético de la terminación de 38 contratos laborales por mutuo acuerdo. La Sala deja constancia de que el soporte magnético no se encuentra en el expediente, pero éste resulta superfluo, pues la información escrita da cuenta suficiente del hecho.

[3] Ver sentencias C-543 de 1992 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) SU-111 de 1997 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-568 de 1994 (M.P. Hernando Herrera Vergara), SU-250 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-580 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) y, recientemente, T-595 de 2007 (M.P. Jaime Córdoba Triviño).

[4] Sobre los conceptos de idoneidad y efectividad, ver Sentencias SU–961 de 1999, T-719 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-847 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

[5] Ver, entre muchas otras, las sentencias T-1316 de 2001 (M.P. Rodrigo Uprimny Yepes) y T-225 de 1993 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa). El perjuicio debe tener las siguientes características:

inminencia, gravedad y debe requerir medidas urgentes e impostergables para la protección del derecho. [6] Sentencias SU-250 de 1996, T-576 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-689 de 2004 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-580 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

[7] Sobre el principio de subsidiariedad, consultar, principalmente, las sentencias C-543 de 1992 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), SU-111 de 1997 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-827 de 2003 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett), SU-622 de 2001 (M.P.

Jaime Araújo Rentería) y T-972 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), entre muchas otras. [8] MP. Manuel José Cepeda Espinosa. [9] Cfr. Sentencias T-1316 de 2001 (M.P. Rodrigo Uprimny Yepes) y T-595 de 2007 (M.P. Jaime Córdoba Triviño).

[10] M.P. Rodrigo Uprimny Yepes. [11] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-347 de 1996 MP. Julio César Ortiz. En el mismo sentido ver la Sentencia T-416 de 2001 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra (Cita tomada del original).

[12] Estos principios fueron dirigidos por el constituyente, en primer lugar, al legislador, al señalar que son los mínimos elementos que debe observar el estatuto del trabajo. La Corte sin embargo, ha reiterado su aplicación judicial directa, debido al carácter normativo de la Constitución, y a que el Legislador aún no ha desarrollado el estatuto en mención. Así, ha señalado la Corte:

“ Todos estos principios, si bien no han sido compilados en un estatuto laboral de la manera como lo previó el constituyente -en el artículo 53 Superior-, sí han gozado de plena protección judicial a través de la jurisdicción constitucional, pues no cabe duda de que parte de la eficacia sobre la que se apoya la vigencia del ordenamiento jurídico -expresado en la Constitución y las leyes-, depende de la protección del trabajo en general, como actividad que dignifica la existencia humana, y del trabajador en particular, como figura central del proceso de producción. Para la Corte ha sido evidente la relevancia que, a partir de la Constitución del 91, ha ganado el derecho laboral dentro de la configuración de un orden social y económico justo y más cercano a la realidad” [13] La Corte ha señalado, también, que se trata de principios susceptibles de protección judicial por parte de la jurisdicción constitucional:

[14] Cfr. Artículo 13, inciso 4º. [15] Ver, al respecto, las sentencias T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) y C-531 de 2000 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra).

[16] Como se ha señalado, estos mandatos se encuentran contenidos en los artículos 13, 47 y 54 de la Carta. [17] A partir de los artículos 1º, 2º y 4º de la Constitución.

[18] Sobre las acciones afirmativas en el ordenamiento colombiano, se pueden consultar entre otras, las sentencias C -371 de 2000 (Ley 581 de 2000, conocida como Ley de cuotas); C-112 de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-500 de 2002 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett), C-184 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), en relación con la Ley 750 de 2002, relativa al beneficio de prisión domiciliaria para madres cabeza de familia, C-044 de 2004 (M.P. Jaime Araújo Rentería) y C-174 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) y, las sentencias de unificación SU-388 de 2005 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) y SU-389 de 2005 (M.P. Jaime Araújo Rentería).

[19] Artículo 13, inciso 2º. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Inciso 4: El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

[20] Ver, sobre el particular las sentencias SU-256 de 1996 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa) sobre empleados despedidos por ser portadores del Virus de Inmudeficiencia Humano, y la T-943 de 1999 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

[21] Sobre el trato discriminatorio que supone un despido en tales condiciones, ver entre otras, las sentencias T-576 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-1038 y 1083 de 2007 (las dos con ponencia del Magistrado Humberto Antonio Sierra Porto). En relación con la configuración de un abuso del derecho, ver la T-1757 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), T-1040 de 2001 y, de forma reciente, la T-853 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis).

[22] Precursoras son las sentencias T-427 de 1992 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz) y T-441 de 1993 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo). [23] “ Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”. Publicada en el Diario Oficial No. 42.978, de 11 de febrero de 1997.

[24] En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo [25] Ídem, inciso 2º. “ No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

[26] Ver, Sentencia C-531 de 2001 (M.P. Álvaro Tafur Galvis). [27] Sentencia C-531 de 2000 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra). [28] Entre otras, ver principalmente, sentencias T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil) y T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra).

[29] En este fallo, la Corte, uno de los problemas jurídicos estudiados por la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional fue “si procede la acción de tutela para obtener el reintegro a favor del trabajador discapacitado, en virtud de la protección laboral reforzada, establecida en la Ley 361 de 1997, aún cuando no ha sido calificado su grado de invalidez”. Cfr. Sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra).

[30] Ver, Ley 776 de 2002, artículo 8 º. [31] ARTÍCULO 8o. REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR . “ Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios” .

[32] Sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil). [33] Sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil). [34] La Corte ha en numerosas oportunidades las consideraciones expresadas en la sentencia C-016 de 1998 sobre los contratos a término fijo; el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

(…)El principio de estabilidad trasciende la simple expectativa de permanecer indefinidamente en un puesto de trabajo; su realización depende, como lo ha señalado la Corte, de la certeza que éste pueda tener de que conservará el empleo siempre que su desempeño sea satisfactorio y subsista la materia de trabajo, no teniendo que estar supeditado a variables diferentes, las cuales darían lugar a un despido injustificado, que como tal acarrea consecuencias para el empleador y el empleado.

[35] Sentencia T-862 de 2003 M.P. Fabio Morón Díaz, T-1040 A de 2001 M.P. Fabio Morón Díaz, T-069 de 2007 M.P. Rodrigo Escobar Gil, entre otras, T-550 de 2006 y T-1090 de 2001 .

(En las dos últimas, la Corte denegó el amparo por considerar que no se cumplían los requisitos mencionados). [36] Cfr. S entencias T-1090 de 2001 y T-550 de 2006, casos en los cuales se reclamaba la estabilidad laboral reforzada por parte de mujeres embarazadas, y la Corte denegó el amparo por considerar que la causa del despido fue la terminación de la relación entre la empresa de servicios temporales y la compañía usuaria.

[37] Existe una controversia sobre si la entidad bajo otra razón social ya habría celebrado contratos similares con el peticionario, pero ese hecho es irrelevante para el análisis actual.

[38] La Sala no estudiará la posible configuración de un contrato realidad entre las partes, o entre el peticionario y Fritolay S.A., ni una eventual vulneración de las normas relativas a los contratos por duración de obra pues, en la medida en que se estudia la procedencia de un amparo transitorio, estos aspectos pueden ser dilucidados con mayor claridad por el juez natural.

[39] De acuerdo con la información comercial de la Compañía, las ventas son una de las áreas en las que ofrecen servicios, bajo el nombre genérico de Servicios administrativos. La información comercial de la compañía es tomada de www.serdan.com , dirección eléctrónica que aparece en todos los membretes de la documentación de Expertos Temporal Ltda.

[40] De acuerdo con el “sitio” de Internet de la Compañía, “Tenemos presencia en todo Colombia y hoy contamos con más de 12 mil empleados, desempeñándose en las múltiples áreas que nuestros clientes nos solicitan”- Áreas que incluyen Aseo Institucional, Mantenimiento integral , Administración de Centros de Correspondencia, y Servicios Administrativos.

. http://www.serdan.com/html/i_portals/index.php?p_origin=internal&p_name=content&p_id=MI-53&p_options . [41] Se entiende que esa recuperación definitiva se predica en relación con el accidente de trabajo sufrido por el peticionario y sus secuelas.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 12 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.