COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/225/12

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/225/12
Expediente	—
Fecha	2012-03-20
Sala	Sala Octava de Revisión
Magistrado ponente	HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Estabilidad Laboral Reforzada De Sujetos De Especial Proteccion Frente A Contratos De Trabajo A Termino Fijo O Por Obra Labor
- Principio De Estabilidad Laboral Reforzada En Contrato A Termino Fijo O Por Obra Labor
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona Con Limitaciones Fisicas, Psiquicas O Sensoriales
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador En Condiciones De Debilidad Manifiesta O Indefension Y Derecho A La Reubicacion Laboral
- Solidaridad Entre El Contratista Independiente Y El Beneficiario De La Obra

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en estado debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término

Texto completo

T-225-12 Sentencia T-225/12 Sentencia T-225/12 INCAPACIDAD LABORAL POR ENFERMEDAD GENERAL-Procedencia excepcional de la acción de tutela para obtener el pago por existir perjuicio irremediable En suma si del análisis de los hechos descritos en la tutela, se llegara a determinar la presencia de los elementos configurativos del perjuicio irremediable, independientemente de que se cuenten con otros medios judiciales para obtener la defensa de los derechos pretendidos, el juez de tutela debe declarar la procedencia excepcional para evitar su consumación, así la cuestión debatida sea de naturaleza laboral y se vean involucradas cuestiones de carácter económico. De esta forma queda claro que el derecho a la seguridad social – dentro del cual se inscribe el derecho al pago de incapacidades laborales -, es un derecho fundamental y que, la acción de tutela puede ser usada para protegerlo, siempre y cuando se verifiquen, además, los requisitos de procedibilidad de este mecanismo procesal.

SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION CONSTITUCIONAL- Evaluación del perjuicio irremediable La jurisprudencia constitucional, con el fin de comprobar la presencia de un perjuicio irremediable en el caso concreto, que en la mayoría de los casos consiste en la afectación del mínimo vital del peticionario y de su familia, ha utilizado criterios como (i) la edad del actor para ser considerado sujeto de especial protección por ser una persona de la tercera edad, (ii) el estado de salud de solicitante y su familia, y (iii) las condiciones económicas del peticionario.

Adicionalmente, la Corte ha exigido que se haya desplegado cierta actividad procesal administrativa mínima por parte del interesado. Ahora bien es necesario aclarar que la existencia de un perjuicio irremediable debe ser analizada y comprendida de acuerdo a las particularidades del caso en concreto, por lo que la Corte ha señalado que los requisitos o condiciones para que se estructure tal perjuicio se hacen más flexibles cuando la acción es promovida por un sujeto de especial protección.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION FRENTE A CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR- Exigencia de autorización de la oficina del trabajo La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en estado debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su relevancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador. En efecto, si bien en el ejercicio de la voluntad de las partes y el desarrollo de la actividad empresarial los patronos pueden optar por la modalidad contractual de limitar por tiempo definido sus contratos y someterlos al cumplimiento de la labor u obra, esta facultad se ve delimitada por normas constitucionales que tutelan el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones. Con todo, esta estabilidad no supone que el trabajador sea inamovible, pues una vez se presenten causales objetivas (situaciones de indisciplina, ineficiencia y bajo rendimiento) que autorizan a la terminación unilateral del contrato de trabajo, deben ser observadas las reglas propias del debido proceso que son exigibles a los particulares, garantizándose concretamente el derecho a la defensa, que exige del empleador informar los motivos que originaron el despido y reconoce al trabajador la posibilidad de controvertir las razones aludidas.

Pero en todo caso si el trabajador se encuentra en una situación de protección especial debe mediar autorización de la autoridad del trabajo so pena de la ineficacia de tal despido.

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR- Reiteración de jurisprudencia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES- Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO- Grados de estabilidad como absoluta, impropia o precaria La estabilidad laboral entraña una doble acepción como principio y derecho al mismo tiempo. Desde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido. En este punto, la Corte ha admitido la existencia de ciertos grados de estabilidad en el empleo, entre otras: i) la absoluta, ii) la impropia y iii) la precaria. La primera está dada por la seguridad plena de conservar intacto el vínculo laboral; la segunda permite el pago de una indemnización a cambio de la efectividad del despido o desvinculación; y la última se presenta en el contexto de las relaciones donde el patrono goza de un amplio grado de discrecionalidad, como ocurre en los cargos de libre nombramiento y remoción.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- El empleador debe probar que la razón del despido no tiene ninguna conexión con la situación de debilidad manifiesta en que se encuentra el trabajador El despido que recae sobre un trabajador en tales condiciones de vulnerabilidad a razón del estado de gravidez, fuero sindical o de aquellos que sufren limitaciones o pérdidas de la capacidad laboral, hace recaer

sobre el empleador una presunción de despido sin justa causa que revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que evidencien la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir el empleador debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo. L a jurisprudencia constitucional ha presumido que cuando un empleador despida sin justa causa y sin permiso del Ministerio de la Protección Social a un trabajador en condiciones de debilidad manifiesta, el motivo del despido fue tal situación. Dicha presunción revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a justificar la causa de la desvinculación en una razón objetiva diferente al vencimiento del plazo y la situación de debilidad.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION Y DERECHO A LA REUBICACION LABORAL- Reiteración de jurisprudencia El propósito de lograr la reubicación del trabajador afectado de su salud por el desempeño de sus funciones no es más que lograr una justicia retributiva, partiendo del hecho que sobre éste recayó el riesgo por el desempeño de la labor, siendo en últimas el patrono beneficiario de la actividad económica lucrativa. Claro está que este deber de solidaridad del empleador se puede ver afectado en la medida que no tenga la capacidad de hacerlo, le sea imposible o le afecte el desarrollo normal de la actividad, situación que también debe ser demostrada. En efecto, la protección constitucional frente a esta clase de personas no implica per se el ejercicio de derechos absolutos o a perpetuidad, ya que no existe el derecho fundamental a la conservación del trabajo. La especial protección constitucional de las personas en estado de debilidad manifiesta, exige del juez de tutela el análisis de cada uno de los requisitos y presupuestos al momento de determinar si procede o no el reintegro.

SOLIDARIDAD ENTRE EL CONTRATISTA INDEPENDIENTE Y EL BENEFICIARIO DE LA OBRA- Pago de prestaciones laborales a trabajadores por el incumplimiento derivado de una relación laboral El trabajador como directo perjudicado del incumplimiento, es el llamado en primer lugar a reclamar las obligaciones dejadas de pagar por el contratista bien sea al contratista, al beneficiario o a los dos, y, siempre y cuando logre probar estos cuatro elementos: i) el contrato de trabajo con el contratista independiente y el de obra con el beneficiario del trabajo y, ii) la relación de causalidad entre los dos contratos, esto es, el hecho de que la actividad contratada pertenezca a las actividades normales o corriente de quien encargó su ejecución y, iii) la falta de pago de lo reclamado. De esta manera, la responsabilidad solidaria del artículo 34 de C.S.T. tiene como propósito proteger al trabajador del abuso por parte del empleador o del contratante respecto al incumplimiento de las obligaciones del pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, a su vez implica una carga a la empresa que contrata con terceros la ejecución de obras o servicios.

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR- Caso en que empleado fue desvinculado mientras se encontraba incapacitado y sin autorización del Ministerio de Protección Social DERECHO AL MINIMO VITAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD- Dada la imposibilidad de reintegrar al trabajador, se ordena pagar salario y prestaciones Referencia: expediente T3263610 Acción de tutela instaurada por Héctor Jaime Ramírez Henao contra el ARDCO Construcciones Ltda. y Central Hidroeléctrica de Caldas S.A. E.S.P.

Magistrado Ponente: HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Bogotá D.C. veinte (20) de marzo de dos mil doce (2012) La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Luís Ernesto Vargas Silva, María Victoria Calle Correa y Humberto Antonio Sierra Porto, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Nacional y en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Primero Penal Municipal con Función de Conocimiento de Manizales y el Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Manizales en el trámite de la acción de tutela instaurada contra ARDCO Construcciones Ltda. y la Central Hidroeléctrica de Caldas S.A. E.S.P.

I. ANTECEDENTES El pasado mes de junio de dos mil once, el señor Héctor Jaime Ramírez Henao interpuso acción de tutela ante el Juzgado Primero Penal Municipal con Función de Conocimiento de Manizales y solicitó el amparo de sus derechos fundamentales a la salud, al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, a su favor, los cuales fueron supuestamente vulnerados por la empresa ARDCO Construcciones Ltda y la Central Hidroeléctrica de Caldas S.A.

E.S.P. al desvincularlo de su trabajo estando incapacitado a causa del accidente de tránsito sufrido el pasado 7 de marzo de 2011. De acuerdo con la solicitud de tutela y las pruebas obrantes en el expediente, el accionante sustenta su pretensión en los siguientes:

Hechos Informó el accionante que desde el 7 de septiembre de 2009 suscribió un contrato con la empresa ARDCO Construcciones Ltda. para realizar la labor de Ingeniero Director en la Interventoría Técnica Administrativa y Financiera de los contratos de construcción de obra del Sistema Integral Domiciliario celebrado con la Central Hidroeléctrica de Caldas.

1. Posteriormente, agregó el accionante que el 1 de enero de 2009 se firmó un nuevo contrato pero bajo la modalidad de contrato por labor u obra contratada, continuando la vinculación laboral con ARDCO Construcciones Ltda.

2. En vigencia del contrato de trabajo, el actor relató que sufrió un accidente de tránsito el 7 de marzo de 2011, cuando se desplazaba en su motocicleta al chocar con unas vallas que se encontraban en la vía. Dicho accidente le causo fractura del radio distal, fractura de platillos tibiales, fractura de clavícula izquierda, trauma en hemicuerpo izquierdo, excoriaciones y demás laceraciones determinadas por Medicina Legal.

3. Sin embargo, el 28 de abril de 2011 cuando aún se encontraba en estado de incapacidad médica la empresa ARDCO Construcciones Ltda. decidió prescindir de sus servicios, con el argumento que la labor para la cual había sido contratado ya había terminado.

4. Una vez, notificado de la decisión de su despido, mencionó el actor que consultó a la Central Hidroeléctrica de Caldas, quienes manifestaron que no había lugar al despido sin la autorización de la autoridad del trabajo, de la cual hizo caso omiso el empleador pues procedió con los trámites posteriores al despido.

5. Consideró el peticionario que el despido fue ilegal pues se encuentra en una situación de indefensión a causa de las incapacidades y múltiples quebrantos de salud que ha padecido. De igual manera, aseguró que no había lugar a la firma de un contrato por labor u obra contratada sobre todo cuando a la fecha de la terminación del mismo el argumento de la finalización de la obra no era cierto, pues no se había liquidado el contrato suscrito con la Central Hidroeléctrica de Caldas.

6. El accidente afirmó que se encuentra afectado su mínimo vital, toda vez que su trabajo proveía el sustento económico de él y su familia. Solicitud de tutela Con fundamento en los hechos narrados anteriormente el señor Julio Meza Jiménez requirió el amparo de tutela y solicitó que se ordene:

“Primero: Tutelar el derecho fundamental a la Estabilidad Laboral Reforzada por causa de la debilidad manifiesta que padece el señor HECTOR JAIME RAMIREZ HENAO.

Segundo: Tutelar el derecho fundamental a la Seguridad Social a que tiene derecho el señor HECTOR JAIME RAMIREZ HENAO y el cual se está violando por parte de los accionados.

Tercero: Como consecuencia de lo anterior, ordene a la empresa ARDCO CONSTRUCCIONES LTDA y/o a la CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS-CHEC Reintegrar inmediatamente al señor HECTOR JAIME RAMIREZ HENAO en un puesto o cargo que pueda desempeñar hasta tanto se recupere totalmente de su incapacidad.

Cuarto: Ordene a la empresa ARDCO CONSTRUCCIONES LTDA y/o a la CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS, cancelarle al señor HECTOR JAIME RAMIREZ HENAO los salarios y prestaciones dejados de percibir en todo el tiempo que fue desvinculado de sus labores.

Quinto: Ordene a la empresa ARDCO CONSTRUCCIONES LTDA y/o a la CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS, cancelarle al señor HECTOR JAIME RAMIREZ HENAO la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997 artículo 26, reglamentada parcialmente por el decreto Nacional 1538 de 2005, adicionada por la ley 1287 de 2009." (Negrilla resaltado dentro del texto original) Respuesta de las entidades demandadas Asumido el conocimiento de la acción de tutela por parte del Juzgado Primero Penal Municipal con Función de Conocimiento de Manizales ordenó, mediante oficio del 17 de junio de dos mil once, la notificación de las partes accionadas, ARDCO Construcciones Ltda y Central Hidroeléctrica de Caldas.

La Central Hidroeléctrica de Caldas S.A. E.S.P. por conducto de su departamento jurídico se pronuncio sobre los hechos de la tutela, afirmó que no se incurrió en violación de derechos fundamentales, toda vez que no existe relación contractual entre el peticionario y CHEC. Sostuvo que, a la fecha de la presentación de la tutela no se ha realizado la liquidación del contrato suscrito en la CHEC S.A. y ARDCO CONSTRUCCIONES LTDA, pues " primero debe entregar liquidado el contrato de obra No. 111.09. Este trámite debe estar definido para finales del mes de junio, paralelamente se da la liquidación del contrato 108.09." Aspecto que adujo no tiene nada que ver con las pretensiones del accionante ya que entre las partes no hay contrato laboral acordado o firmado.

En cuanto, al pago de las pretensiones de manera solidaria con ARDCO Construcciones LTDA, afirmó la entidad demandada que del contrato celebrado no puede predicarse la misma, pues el artículo 34 del C.S.T.

afirma que la misma opera entre las partes cuando lo pendiente sea el pago de salarios, prestación social e indemnización de las norma laborales y en este caso no se aplica debido a que el actor solicita es el reintegro y la indemnización de la ley 361 de 1997, lo cual no tiene identidad con lo establecido en la norma legal.

En consecuencia, solicitó que no se concedieran las pretensiones solicitadas por el señor Héctor Jaime Ramírez Henao, por ausencia de violación de los derechos invocados.

Por su parte, ARDCO Construcciones Ltda. requirió igualmente que se declarara la improcedencia de acción de tutela debido a que no era cierto que la decisión de terminar el contrato de trabajo obedeciera al accidente sufrió por el peticionario, sino al cumplimiento de la obra para la cual fue contratado. En este sentido indicó: " La naturaleza jurídica que guía al contrato de trabajo por el cual fuera vinculado el señor Héctor Jaime Ramírez Henao se identifica con el calificativo de ser por "duración de una obra o labor contratada", (…) de donde se tiene que la vigencia del contrato se deriva de la duración misma de la obra o labor que dio origen a la necesidad de vinculación de mano de obra, pues se tiene como la existencia, vigencia y validez del contrato tantas veces mencionado encuentra su razón de ser en la duración de la labor." En relación, con las pretensiones del accionante relacionadas con la protección a la seguridad social, agregó la entidad demandada que ha venido pagando los gastos por concepto de seguridad social, a tal punto que puede ser consultado en "Mi planilla.com", aplicativo en el que se evidencia que ha cumplido con esta obligación pese a haberse terminado el contrato de trabajo entre las partes. En cuanto, al reintegro, aseguró la entidad accionada que dicha orden sólo procede en los términos de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en la medida que haya disponibilidad y el empleador cuente con cargos de igual o similar categoría, aspecto que no se cumple en este caso concreto; si bien el contrato no se encuentra liquidado, agregó la entidad demandada, la liquidación es una etapa meramente administrativa a cargo de las directivas de la compañía y no la ejecución de la obra material.

En suma, consideró que en el caso particular las controversias suscitadas tiene su origen en la relación laboral y bajo esta óptica no le corresponde al juez de tutela resolver litigios de tipo laboral púes la ley dispone de mecanismos ordinarios

para zanjar las diferencias entre las partes.

Pruebas relevantes que obran dentro de este expediente Del material probatorio que obra en el expediente la Sala destaca lo siguiente: · Fotocopia del Certificado de Existencia y Representación Legal de Central Hidroeléctrica de Caldas S.A.

E.S.P.(fl. 30-39) · Fotocopia del contrato de trabajo de duración por la obra o labor contratada. (fl. 40-44) · Fotocopia del correo electrónico enviado al accionante en el que se pronuncia Central Hidroeléctrica de Caldas S.A. E.S.P. sobre el despido del mismo. (fl. 45-47) · Fotocopia de la certificación expedida por la Clínica de la Presentación sobre los gastos médicos. (fl. 48) · Fotocopia del informe técnico de medicina legal expedido el 24 de mayo de 2011. (fl. 49-50) · Fotocopia del informe técnico de medicina legal expedido el 14 de junio de 2011. (fl. 51-52) · Fotocopia de los honorarios médicos expedidos por la Clínica de la Presentación. (fl. 53-60) · Fotocopia del reporte de transito y la certificación de atención médica para víctimas de accidente de tránsito.

(fl. 61-64) · Fotocopia de la evolución médica realizada en la Clínica de la Presentación. (fl. 66-68) · Fotocopia de la historia clínica en la que se describe: " Paciente quien hace tres meses presento fractura de radio distal, platillos tibiales y clavícula izquierda. Relata mejoría del dolor y de los arcos de movimientos. Sin apoya y deambulando con caminador. En rx de muñeca y rodilla con fracturas consolidadas, alineadas y estabilizadas con material de osteosintesis".

(fl.69) · Fotocopia del procedimiento quirúrgico realizado al accionante en la Clínica de la Presentación de Manizales. (fl. 73-76) · Fotocopia de incapacidad médica comprendida entre el 02/06/2011 al 01/07/2011. (fl. 81) · Fotocopia de incapacidad médica comprendida entre el 18/05/2011 al 06/05/2011. (fl. 82) · Fotocopia de incapacidad médica comprendida entre el 19/04/2011 al 06/04/2011. (fl. 83) · Fotocopia de incapacidad médica comprendida entre el 10/03/2011 al 07/03/2011. (fl. 84) · Fotocopia de la certificación expedida por CHEC en relación con la liquidación del contrato firmado con ARDCO Construcciones Ltda. (fl. 97) · Fotocopia del contrato número 108.09 celebrado entre CHEC y ARDCO Construcciones Ltda. cuyo objeto es: " Interventoría Técnica, Administrativa y Financiera de los contratos de Construcción de obra del Sistema Integral Domiciliario (SID) en zona atendida por la CHEC S.A. E.S.P. (Grupo I)" Con un plazo de 13.5 meses contados a partir del 1 de septiembre de 2009.

· Fotocopia de la prorroga al contrato 108.09 suscrito entre CHEC y ARDCO Construcciones Ltda. por seis mese más y a partir del 29 de octubre de 2010.

· Fotocopia del correo electrónico del 21 de junio del 2011 relacionado con la liquidación del contrato, al respecto se menciona: " En respuesta a lo solicitado le informo que el contrato 108.09 no se ha liquidado en razón a que la firma ARDCO ingeniería primero debe entregar liquidado el contrato de obra No. 111.09".

(fl. 134) · Fotocopia de la certificación de Mi Planilla.com en que se verifica el pago de los aportes a salud a cargo del empleador. (fl. 170) Decisiones judiciales objeto de revisión Sentencia de primera instancia El Juzgado Primero Penal Municipal con Función de Conocimiento de Manizales, hizo un recuento de los hechos y analizó la jurisprudencia dictada por la Corte en relación con la estabilidad laboral reforzada y determinó que en el caso en particular no se cumplen con los presupuestos dispuestos en la misma para proteger el reintegro por esta vía, puesto que el empleador acreditó que la terminación del contrato obedeció a la finalización de la obra para la cual fue contratada y bajo este supuesto no tiene sentido mantener al trabajador contratado devengando un salario sin ningún tipo de labor.

Por todo lo anterior afirmó el Juzgado: " No con el accionar de ARDCO CONSTRUCCIONES LIMITADA y menos aún de la CHEC S.A. E.S.P. se afectaron los derechos fundamentales del señor Héctor Jaime Ramírez Henao." En consecuencia, decidió no tutelar los derechos fundamentales invocados por el accionante.

Impugnación Mediante escrito presentado ante el Juzgado de conocimiento el accionante presentó recurso de impugnación con el fin de revocar la decisión tomada por el Juzgado de primera instancia, sostuvo que a la fecha de la

presentación de la tutela, el contrato no había sido liquidado por lo que no puede terminarse la relación laboral ya que el accionante se encuentra en estado debilidad manifiesta, aspecto que no fue valorado por el juzgador.

Sentencia de segunda instancia El Juzgado Cuarto Penal del Circuito, luego de hacer un recuento de los hechos, las pretensiones, la decisión tomada en la primera instancia y la impugnación del fallo, decidió confirmar la decisión teniendo en cuenta el análisis del contrato de trabajo. En este sentido, informó lo siguiente: " Se ve claramente cómo quedó acordado que se trataba de una vinculación laboral para Interventoría de Contrato de Construcción de Obra, en cuya prórroga quedó establecido el plazo de seis (6) meses, contado a partir del 29 de octubre de 2010" En consecuencia, se confirmó la decisión proferida por el Juez de primera instancia.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia Es competente esta Sala de la Corte Constitucional para revisar la decisión proferida dentro de la acción de tutela de la referencia de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9o., de la Constitución Política y en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico Con fundamento en la situación fáctica y las decisiones tomadas por los jueces de instancia le corresponde a la Sala Octava de Revisión determinar si las entidades demandadas vulneraron los derechos fundamentales a la salud, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada del ciudadano Héctor Jaime Ramírez Henao y si en virtud del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, ambas empresas tanto contratista como beneficiaria de la obra deben responder solidariamente por vulneración de los derechos alegados por el accionante.

Para resolver el anterior planteamiento, la Sala reiterará la jurisprudencia de esta Corporación, en relación con: (i) la procedencia de la acción de tutela para reclamar el pago de incapacidades por enfermedad general, (ii) garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada respecto de sujetos con incapacidades (iii) los contratos pactados a término definido o a la culminación de la obra frente a la estabilidad laboral reforzada, (iv) la responsabilidad solidaria entre el contratista independiente y la empresa beneficiaria por los incumplimientos derivados de una relación laboral en los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. (v) y por último se analizará el caso concreto.

3. La procedencia de la acción de tutela para reclamar el pago de incapacidades por enfermedad general De conformidad con la jurisprudencia reiterada de esta Corporación [1] , la acción de tutela no procede, en principio, para ordenar el reconocimiento de prestaciones derivadas del derecho a la seguridad social, como las incapacidades por enfermedad general. Esto sin desconocer el carácter fundamental del derecho a la seguridad social.

La razón para ello es el carácter subsidiario que posee el mecanismo judicial previsto en el artículo 86 de la Constitución [2] , pues el legislador ha establecido un escenario judicial concreto para los eventuales conflictos que surjan a propósito de la exigencia de este derecho, cual es la jurisdicción ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social.

Sin embargo, la jurisprudencia constante de esta Corporación [3] , con base en el artículo 86 de la Constitución, también ha indicado dos excepciones a la regla general de la improcedencia.

En primer lugar, la acción de tutela procederá como mecanismo principal en el evento en que el medio judicial previsto para este tipo de controversias no resulte idóneo y eficaz en el caso concreto .

Con el fin de determinar esta situación, la Corte, en oportunidades anteriores, ha valorado varios factores, entre los que se destaca la edad del peticionario, su estado de salud, la afectación del mínimo vital y otras circunstancias que no tienen que ver con las condiciones personales del peticionario, como es la posibilidad de que para el momento del fallo definitivo el conflicto sobre el cumplimiento de los requisitos para acceder a la pretensión económica haya perdido su razón de ser.

La idoneidad y eficacia del mecanismo ordinario para reclamar el reconocimiento de una prestación económica se comprueba a través del análisis por parte de la autoridad judicial de los hechos del caso concreto.

En segundo lugar, procederá como mecanismo transitorio, a pesar de la existencia de un medio judicial ordinario idóneo y eficaz, cuando es necesaria para evitar un perjuicio irremediable .

La jurisprudencia constitucional, con el fin de comprobar la presencia de un perjuicio irremediable en el caso concreto, que en la mayoría de los casos consiste en la afectación del mínimo vital del peticionario y de su familia, ha utilizado criterios como (i) la edad del actor para ser considerado sujeto de especial protección por ser una persona de la tercera edad, (ii) el estado de salud de solicitante y su familia, y (iii) las condiciones económicas del peticionario [4] .

Adicionalmente, la Corte ha exigido que se haya desplegado cierta actividad procesal administrativa mínima por parte del interesado [5] . Ahora bien es necesario aclarar que la existencia de un perjuicio irremediable debe ser analizada y comprendida de acuerdo a las particularidades del caso en concreto, por lo que la Corte ha señalado que los requisitos o condiciones para que se estructure tal perjuicio se hacen más flexibles cuando la acción es promovida por un sujeto de especial protección.

Si se alega como perjuicio irremediable la afectación del mínimo vital, la Corte ha indicado que si bien es posible presumir su afectación, en general quien alega una vulneración de este derecho como consecuencia de la falta de reconocimiento de una prestación económica generada del derecho a la seguridad social, debe acompañar su afirmación de alguna prueba, al menos sumaria. Esta Corporación ha reconocido que la informalidad de la acción de tutela no exonera al actor de probar, aunque sea de manera sumaria, los hechos en los que basa sus pretensiones [6] .

En suma si del análisis de los hechos descritos en la tutela, se llegara a determinar la presencia de los elementos configurativos del perjuicio irremediable, independientemente de que se cuenten con otros medios judiciales para obtener la defensa de los derechos pretendidos, el juez de tutela debe declarar la procedencia excepcional para evitar su consumación, así la cuestión debatida sea de naturaleza laboral y se vean involucradas cuestiones de carácter económico.

De esta forma queda claro que el derecho a la seguridad social – dentro del cual se inscribe el derecho al pago de incapacidades laborales -, es un derecho fundamental y que, la acción de tutela puede ser usada para protegerlo , siempre y cuando se verifiquen, además, los requisitos de procedibilidad de este mecanismo procesal.

4. Los contratos pactados a término definido o la culminación de la obra frente a la estabilidad laboral reforzada El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 61 literal c) prevé una de las causales de terminación del contrato de trabajo por la expiración del plazo fijo pactado . En la sentencia C-016 de 1998, se analizó la constitucionalidad de esta causal y se determinó que este tipo de contratos no son per se inconstitucionales, así mismo se defendió la garantía de permanencia de los trabajadores vinculados mediante este tipo de contratos:

“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, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, lo dispuesto activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual.

La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus

obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.” Ahora bien, teniendo en cuenta que los empleadores en el ejercicio de su actividad empresarial pueden pactar de mutuo acuerdo la suscripción de contratos a término fijo, les asiste en virtud del principio de solidaridad (C.P. art. 95) y de la estabilidad en empleo (C.P. art. 53) el deber de mantener al trabajador siempre y cuando (i) subsista la materia del empleo, el (ii) trabajador cumpla sus obligaciones contractuales y legales y (iii) no represente una alteración de su actividad económica.

Desde luego, dicha estabilidad laboral se convierte en una restricción al ejercicio de la autonomía individual y el acuerdo de voluntades entre las partes cuando se trata de definir las condiciones en las que se desarrollará una relación laboral pues tales circunstancias estarán supeditadas a las reglas constitucionales y legales, categoría que incluye el mandato de estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, el acuerdo de voluntades que da origen al contrato de trabajo, está restringido y sometido a las disposiciones constitucionales que rigen la materia y se superpone a la autonomía de las partes.

En consecuencia, así, como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud sin consideración a una previa calificación, igualmente evolucionó en considerar que no sólo aplicaba para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica como los contratos de labor u obra.

En efecto, en la sentencia T-449 de 2008, la Corte señaló: "[E]n los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo ó de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral.” (Negrilla fuera del texto original).

En síntesis, la estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en estado debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su relevancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta . Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador.

En efecto, si bien en el ejercicio de la voluntad de las partes y el desarrollo de la actividad empresarial los patronos pueden optar por la modalidad contractual de limitar por tiempo definido sus contratos y someterlos al cumplimiento de la labor u obra, esta facultad se ve delimitada por normas constitucionales que tutelan el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones.

Con todo, esta estabilidad no supone que el trabajador sea inamovible, pues una vez se presenten causales objetivas (situaciones de indisciplina, ineficiencia y bajo rendimiento) que autorizan a la terminación unilateral del contrato de trabajo, deben ser observadas las reglas propias del debido proceso que son exigibles a los particulares, garantizándose concretamente el derecho a la defensa, que exige del empleador informar los motivos que originaron el despido y reconoce al trabajador la posibilidad de controvertir las razones aludidas. Pero en todo caso como se explicó en el aparte anterior si el trabajador se encuentra en una situación de protección especial debe mediar autorización de la autoridad del trabajo so pena de la ineficacia de tal despido.

5. Garantía constitucional de la estabilidad laboral reforzada respecto de sujetos con incapacidades. Reiteración de jurisprudencia La Constitución Política, en su artículo 53, consagra el principio a la estabilidad laboral, el cual le permite asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté a portas permanentemente de perder su trabajo y con ello el sustento propio y el de su familia, por decisión arbitraria del empleador. Dicha estabilidad supone que el empleado cumplirá de modo diligente las obligaciones asumidas en el contrato laboral.

En términos conceptuales, la estabilidad laboral entraña una doble acepción como principio y derecho al mismo tiempo. Desde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido [7] .

En este punto, la Corte ha admitido la existencia de ciertos grados de estabilidad en el empleo, entre otras: i) la absoluta, ii) la impropia y iii) la precaria. La primera está dada por la seguridad plena de conservar intacto el vínculo laboral; la segunda permite el pago de una indemnización a cambio de la efectividad del despido o desvinculación; y la última se presenta en el contexto de las relaciones donde el patrono goza de un amplio grado de discrecionalidad, como ocurre en los cargos de libre nombramiento y remoción.

[8] Así como esta Corporación se ha encargado de pronunciarse de la estabilidad laboral y sus facetas, esta se vuelve de especial importancia cuando el empleado, quien se encuentra en uno de los extremos de la relación laboral, se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada , con especial protección constitucional.

La estabilidad laboral reforzada se ha aplicado en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en franca contradicción con las normas constitucionales y legales, son ejemplos de esta clase los despidos que recaen sobre las mujeres en estado de embarazo, trabajadores sindicalizados, personas con limitaciones físicas u otras en situaciones de debilidad manifiesta.

En este sentido en la sentencia T-1040 de 2001, se dejó establecido: “Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales. Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.” El reconocimiento constitucional de la estabilidad laboral reforzada es una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, que protege aquellas personas discriminadas por las actuaciones y omisiones del Estado o los particulares, mandato cuyo asidero constitucional descansa en los artículos 13, 54 y 95 de la Constitución Política. De acuerdo con ello, resulta pues idónea la tutela para amparar a estos grupos especiales en estado de debilidad manifiesta.

Así las cosas, el despido que recae sobre un trabajador en tales condiciones de vulnerabilidad a razón del estado de gravidez, fuero sindical o de aquellos que sufren limitaciones o pérdidas de la capacidad laboral, hace recaer sobre el empleador una presunción de despido sin justa causa que revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que evidencien la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir el empleador debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo.

Justamente el legislador con la expedición de la ley 361 de 1997 quiso brindar cierto grado de especial protección a las personas en condiciones de debilidad a razón de sus limitaciones y el artículo 26 de la ley en comento estableció:

“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.

<Inciso declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE> 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.” (Subrayado fuera del texto) La ley busca favorecer a aquellas personas con algún tipo de limitaciones funcionales y determinó un concepto amplio del término limitación cobijando a todos aquellos que por circunstancias síquicas, psicológicas, intelectuales, físicas y sensoriales se han visto afectados en su derecho a la igualdad en el entorno social que los rodea. Es por ello que el artículo 2 del mismo cuerpo normativo señala los individuos susceptibles de discriminación por causa de sus:

“circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales.” (Negrilla fuera del texto original). Al respecto el intérprete constitucional ha evolucionado y considerado que la protección brindada por la Ley 361 de 1997 es predicable para aquellas personas que sufren limitaciones.

[9] En tal sentido esta concepción amplia del término ‘ limitación’ fue planteada en la en la sentencia T-198/06 y se precisó: “Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución .

La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley.

Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.

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 discapacitados o de invalidez.” (Negrilla fuera del texto original) Aclarado la concepción amplia del término de limitación, es conveniente referirnos al alcance proteccionista del legislador al momento de expedición de la ley 361 de 1997, particularmente a la obligación que le asiste al empleador al momento de despedir a una persona con limitaciones en su estado de salud de obtener la autorización de la autoridad del trabajo so pena de la ineficacia de dicho despido.

Al respecto, la sentencia C-531 de 2000 analizó la constitucionalidad de ciertos apartes de la norma citada. En dicho fallo se explicó entre otras cosas la finalidad de contar con el permiso de la autoridad del trabajo frente al despido de una persona con limitaciones:

“el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causal legal de despido y proteger así al trabajador”.

De tal suerte, que la jurisprudencia Constitucional ha presumido que cuando un empleador despida sin justa causa y sin permiso del Ministerio de la Protección Social a un trabajador en condiciones de debilidad manifiesta, el motivo del despido fue tal situación. Dicha presunción como se explicó anteriormente revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a justificar la causa de la desvinculación en una razón objetiva diferente al vencimiento del plazo y la situación de debilidad.

Finalmente, se analizará el inciso segundo del artículo 26 de la ley en cuestión: <Inciso declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE> 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.” Esta disposición consagra un carácter sancionatorio y complementario, ya que concede una indemnización a título de reconocimiento del trabajador despedido y con cargo al empleador a título de sanción, cuando el despido es realizado sin el permiso de la autoridad del trabajo.

Dentro del análisis de constitucionalidad de la norma realizado en la sentencia C- 531 de 2000 se estableció que la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 resultaba insuficiente a los intereses de esta población porque condicionaba la desvinculación al pago de una prestación económica. Bajo este entendido, se determinó que “existe en la regulación controvertida una omisión relativa del legislador por la falta de señalamiento de una protección suficiente a la discapacidad para que de esta manera armonice con los mandatos superiores (…)” . Sin embargo, se estimó que la declaratoria de inexequibilidad de este aparte –el que trata de la indemnización- generaría mayores perjuicios a los trabajadores con incapacidad que fueren desvinculados, pues los dejaba sin la posibilidad de obtener una sanción indemnizatoria y eliminaría un factor de desestimulo de cualquier determinación en ese sentido. Se resolvió finalmente “integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2° y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.” [10] Ahora bien, no se puede concluir sin antes decir que las órdenes dispuestas por la Corte para proteger la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad, no se agotan en la prohibición impuesta al empleador de no dar por terminado el contrato de trabajo a causa de tal situación ni de pagar un indemnización a título de sanción; se genera además una obligación para el patrono y un derecho para el trabajador a la reubicación en espacios que no afecten su salud, o en su defecto, el deber de vincularlo a otro cargo, siempre y cuando la causa que dio origen al contrato de trabajo subsista.

En relación con el tema en la sentencia T-062 de 2007, se señaló: “ Como corolario del notable propósito por garantizar el bienestar y la estabilidad del trabajador que desde el texto constitucional irradia la regulación sobre seguridad social, la Ley ha dispuesto que en los eventos en los cuales el empleado se alivie de su dolencia y, en consecuencia, recupere su capacidad laboral, el empleador está en la obligación de reubicarlo en el cargo que desempeñaba o en cualquier otro para el cual esté capacitado, asegurando en este último evento la conservación de la categoría El propósito de lograr la reubicación del trabajador afectado de su salud por el desempeño de sus funciones no es más que lograr una justicia retributiva, partiendo del hecho que sobre éste recayó el riesgo por el desempeño de la labor, siendo en últimas el patrono beneficiario de la actividad económica lucrativa. Claro está que este deber de solidaridad del empleador se puede ver

afectado en la medida que no tenga la capacidad de hacerlo, le sea imposible o le afecte el desarrollo normal de la actividad, situación que también debe ser demostrada.

En efecto, la protección constitucional frente a esta clase de personas no implica per se el ejercicio de derechos absolutos o a perpetuidad, ya que no existe el derecho fundamental a la conservación del trabajo. La especial protección constitucional de las personas en estado de debilidad manifiesta, exige del juez de tutela el análisis de cada uno de los requisitos y presupuestos al momento de determinar si procede o no el reintegro.

6. La responsabilidad solidaria entre el contratista independiente y la empresa beneficiaria por los incumplimientos derivados de una relación laboral en los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

El artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo establece el tema de la responsabilidad solidaria que se origina en virtud de las relaciones laborales.

Al respecto, la mencionada norma establece: " Contratistas independientes. 1. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores , solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores." (Subrayado y negrilla por fuera del texto) En este sentido, cuando una empresa-beneficiaria contrata la ejecución de algunas actividades (obras o servicios) con un contratista independiente que a su vez vincula personal para el desarrollo de las actividades contratadas, la empresa-beneficiaria puede ser responsable solidariamente de las obligaciones laborales que ese contratista independiente incumpla.

Bajo esta perspectiva, la ley laboral colombiana autoriza al empresario colombiano a desconcentrar la unidad productiva y confiarle a un experto la realización del contrato trasladando a personas naturales o jurídicas la realización de dichas tareas, así como la carga administrativa y logística, sin que ello no implique un total desprendimiento dando lugar a suponer una responsabilidad solidaria en algunos casos.

Así las cosas, la fuente de la solidaridad no es el contrato ni la actividad desarrollada entres las partes, sino la ley (art. 34 C.S.T.). Sobre este punto se pronuncio la Corte Suprema de Justicia: " Dicha solidaridad es de carácter legal y, aunque produce los mismos efectos de la solidaridad estudiada en el capítulo II del presente trabajo, las razones, fundamentos y fines son bien diferentes, toda vez que se enmarca dentro de las normas laborales cuyos principios se fundamentan en la protección del trabajador como parte débil de la relación laboral, adicionalmente cabe mencionar que dicha protección se extiende a los trabajadores independientes.

[11] " En efecto, la norma hace referencia tanto a la figura de los contratistas independientes, que se trata de personas naturales o jurídicas con las que se contrata la ejecución de obras o servicios en beneficio de terceros y se convierten en verdaderos patronos de sus trabajadores, pues gozan de autonomía técnica y directiva para realizar la obra o prestar el servicio y a su vez a los beneficiarios de la obra que igualmente se tratan de personas naturales o jurídicas en cuyo beneficio se ejecuta la obra o se presta el servicio. Por lo que, varios sujetos responden al realizarse un daño único, teniendo cada responsabilidad individual su propio deber, por que, en definitiva, se trata de una concurrencia de sujetos dañadores, en donde cada cual se muestra como autor de faltas propias, aunque confluyan hacia el mismo resultado [12] .

Por esta razón, debe entenderse que el objetivo de la norma no es más que proteger la parte más frágil de la relación laboral, el trabajador, quien puede sufrir de los abusos que se le pueda ocasionar por parte del empleador - contratante respecto del incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

Ahora bien, la norma en mención no es de aplicación inmediata toda vez que consagró una excepción ligada a la afinidad de las actividades sociales desarrolladas por el contratista independiente y la empresa beneficiaria. De esta manera, no pueden ser extrañas las actividades de ambas empresas, la naturaleza de la obra contratada debe ser inherente o también análoga con actividad ordinaria del beneficiario. Dicho requisito se configura como la relación de causalidad entre el contrato de obra y el laboral. Sin embargo, dicha excepción no debe entenderse en términos estrictos, pues no se exige exactitud o integralidad de los objetos sociales entre las mismas pues dicha exigencia desdibujaría la figura de la solidaridad ya que en la práctica encontrar tal precisión e igualdad sería complejo.

De otro lado, debe tenerse presente que en la actualidad la legislación comercial autoriza la constitución de sociedades mercantiles sin objeto social específico como las conocidas Sociedades Anónimas Simplificadas que nacieron a partir de la ley 1258 de 2008. Por consiguiente, la exigencia de no realizar “labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio” no debe interpretarse en sentido estricto. De lo contrario, se dificultaría en la práctica la aplicación de dicha solidaridad, 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. De esta manera se expreso en la Corte Suprema de Justicia [13] :

“Con todo, encuentra la corte como lo ha explicado en anteriores oportunidades, que de cara al establecimiento de la mencionada solidaridad laboral, 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.” Por último, la norma establece el pago por responsabilidad solidaria en la que conste la obligación de pagar por parte del beneficiario de la obra, éste tiene la facultad legal de ejercer la acción de repetición contra el contratista en razón de lo que haya pagado como resultado del incumplimiento de las obligaciones laborales que se encontraban en cabeza del contratista como verdadero empleador, toda vez que el beneficiario de la obra se vuelve un garante en virtud del artículo 34 de C.S.T. y goza de todas las prerrogativas dadas al deudor solidario.

No obstante, la solidaridad que se predica entre la empresa contratista y la beneficiaria, esta última podrá tomar medidas encaminadas a observar la conducta del contratista a fin de reducir el riesgo de la declaratoria de responsabilidad solidaria en su contra, por lo que puede pactar la supervisión, control y cumplimiento de las obligaciones a cargo del contratista con el Sistema de Riesgos Profesionales, Pensiones y Salud, así como los aportes a las Cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y salud ocupacional.

De todo lo anterior, se puede concluir que el trabajador como directo perjudicado del incumplimiento, es el llamado en primer lugar a reclamar las obligaciones dejadas de pagar por el contratista bien sea al contratista, al beneficiario o a los dos, y, siempre y cuando logre probar estos cuatro elementos: i) el contrato de trabajo con el contratista independiente y el de obra con el beneficiario del trabajo y, ii) la relación de causalidad entre los dos contratos en la forma ya explicada, esto es, el hecho de que la actividad contratada pertenezca a las actividades normales o corriente de quien encargó su ejecución y, iii) la falta de pago de lo reclamado.

De esta manera, la responsabilidad solidaria del artículo 34 de C.S.T. tiene como propósito proteger al trabajador del abuso por parte del empleador o del contratante respecto al incumplimiento de las obligaciones del pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, a su vez implica una carga a la empresa que contrata con terceros la ejecución de obras o servicios.

III. Caso concreto El accionante desde el 7 de septiembre de 2009 firmó contrato con la empresa ARDCO Construcciones Ltda. para realizar la labor de Ingeniero Director en la Interventoría Técnica Administrativa y Financiera de los contratos de construcción de obra del Sistema Integral Domiciliario celebrado con la Central Hidroeléctrica de Caldas S.A. E.S.P.

Posteriormente, agregó el accionante que el 1 de enero de 2009 se firmó un nuevo contrato pero bajo la modalidad contrato por labor u obra contratada, continuando la vinculación laboral con ARDCO Construcciones Ltda.

En vigencia del contrato de trabajo, el actor relató que sufrió un accidente de transito el 7 de marzo de 2011, dicho accidente le causo fractura del radio distral, fractura de platillos tibiales, fractura de clavícula izquierda, trauma en hemicuerpo izquierdo y excoriaciones.

Sin embargo, el 28 de abril de 2011 encontrándose aún en estado de incapacidad médica la empresa ARDCO Construcciones Ltda. decidió prescindir de sus servicios, con el argumento que la labor para la cual había sido contratado ya había terminado.

Consideró el peticionario que el despido fue ilegal pues se encuentra en una situación de indefensión a causa de las incapacidades y múltiples quebrantos de salud que ha padecido.

El Juzgado Primero Penal Municipal con Función de Conocimiento de Manizales, negó la tutela precisando que en el caso en particular no se cumplen con los presupuestos dispuestos en la norma para proteger el reintegro por vía de tutela. Por lo que, el accionante, presentó recurso de impugnación con el fin de revocar la decisión tomada por el Juzgado de primera instancia, argumentando que a la fecha de la presentación de la tutela, el contrato no había sido liquidado y por ello la relación laboral se encuentra vigente y persiste para el empleador la orden de reintegro.

Empero, el Juzgado Cuarto Penal del Circuito, decidió confirmar la decisión partiendo del análisis al contrato de trabajo y verificar que el mismo se encuentra finalizado, por lo que no procede el reintegro.

Antes de entrar a resolver el problema jurídico planteado le corresponde a esta Sala de Revisión determinar si es procedente la acción de tutela instaurada por el señor Ramírez Henao, mediante la cual se pretende, el reintegro a su trabajo, el pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, de los salarios y prestaciones sociales causadas y las afiliaciones a seguridad social pendientes desde el momento en que fue despedido, por encontrarse en una situación de especial debilidad manifiesta.

La protección constitucional de la estabilidad reforzada por vía de tutela es una medida excepcional que contrasta con el principio de subsidiaridad de la acción, ya que teniendo el afectado otras acciones judiciales para interrumpir la vulneración de sus derechos fundamentales, estas pueden resultar ineficaces o aún existiendo es imprescindible la intervención del juez de tutela para evitar la consumación de un perjuicio irremediable iusfundamental.

Bajo este supuesto, en principio la acción de tutela no resulta procedente para lograr un reintegro laboral, toda vez que la protección de los derechos violados puede garantizarse mediante la normatividad consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo, de tal forma que el juez laboral tiene la competencia y los instrumentos para conocer de este tipo de procesos. Sin embargo, hay algunos grupos especiales (mujeres embarazadas, personas con limitaciones, trabajadores en estado de incapacidad y/o aforados, entre otros.) para quienes el constituyente consagró un deber de especial protección y reconoció en la acción de tutela el mecanismo propicio de protección de los derechos vulnerados.

Como se explicó anteriormente, una vez se encuentre acreditada la afectación a derechos fundamentales, la acción de tutela es la vía expedita para evitar que esta se extienda frente a las personas que gozan de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en situaciones de manifiesta debilidad. Así pues, el reintegro en su grado más alto de protección puede ser garantizado a los trabajadores frente a los actos abusivos y lesivos de los patrones que terminan los contratos de trabajo sin consideración a las condiciones de salud.

En este caso en particular, el actor acreditó con suficiente material probatorio que se encuentra inmerso en una situación de vulnerabilidad, con las incapacidades, historia clínica y órdenes médicas que demostraron las afectaciones de salud e inclusive el tratamiento médico adelantado para restablecer sus dolencias, así como su afectación al mínimo vital.

Por lo tanto, corresponde a la Sala determinar sí las entidades demandadas vulneraron o no los derechos fundamentales al mínimo vital y seguridad social del accionante, al desvincularlo de su trabajo estando en curso incapacidades médicas o al no haber dado respuesta del origen de su enfermedad. De igual manera, se deberá determinar si en virtud del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo existe solidaridad a cargo de las entidades demandadas por los incumplimientos a favor del accionante.

En cuanto a ARDCO Construcciones encuentra la Sala sí vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta que la empresa lo desvinculó con incapacidades vigentes a la fecha del despido [14] , por lo que están dados todos los supuestos para la protección mediante la estabilidad laboral reforzada frente la desvinculación en estado de debilidad manifiesta.

No se encuentra explicación válida para la suscripción de otro contrato por obra o labor y menos aún la terminación del mismo cuando el actor se encontraba incapacitado sin la autorización de la autoridad del trabajo. En efecto, en las respuestas que constan en el expediente sobre la terminación y posterior liquidación del contrato está claro que la entidad beneficiaria de la obra en este caso CHEC S.A. E.S.P., manifestó que primero ARDCO debía finalizar el contrato 111.09 y luego si proceder a dar por terminado el contrato 108.09 para el cual se contrataron los servicios del accionante. Es decir, para la fecha en la que se despidió el actor (28 de abril de 2011) no era cierto que el contrato se hubiera terminado tal y como asegura ARDCO en la respuesta de la tutela.

Además, se logró establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo del señor Ramírez Henao, afectado de su salud y con ciertas limitaciones físicas, se realizó sin la autorización de la autoridad administrativa del trabajo, por lo que inmediatamente se configuró la presunción de despido discriminatorio, es decir, el motivo del despido fue el deterioro de la salud del trabajador en el desarrollo de sus funciones.

Se puede concluir entonces que el empleador utilizó una forma contractual legítima a la luz del Código Sustantivo del Trabajo para esconder actos discriminatorios frente al trabajador por su estado de salud, luego empleó una causal legal para terminar el contrato de trabajo pasando por alto que el trabajador se encontraba en estado de debilidad manifiesta, con incapacidades y por lo tanto en condiciones de debilidad.

Por consiguiente y con base en el material probatorio y las consideraciones precedentes, la Sala entra a determinar que sí se vulneraron los derechos fundamentales alegados por el accionante y encuentra la Corte que al terminar el contrato de trabajo del peticionario por razón de su discapacidad, sin haber intentado previamente su reubicación y sin haber solicitado el permiso del Ministerio de la Protección Social, la sociedad comercial ARDCO Construcciones Ltda vulneró los derechos constitucionales a la estabilidad laboral reforzada, por lo que se encuentra en el supuesto de pago de la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997..

Ahora bien, en cuanto al reintegro en este caso en particular considera la Sala que no están dados los presupuestos para el mismo, toda vez que no hay una plaza laboral para reintegrar al actor, pues como se mencionó anteriormente fue vinculado como Ingeniero Director a la Interventoría Técnica Administrativa y Financiera de los contratos de

construcción con la CHEC y en la actualidad dicho contrato finalizó y se encuentra liquidado. Bajo este supuesto, la liquidación del contrato dificulta el regreso del trabajador atendiendo a la especificidad de la labor contratada dando lugar a una imposibilidad fáctica de reincorporarlo a la labor antes desarrollada. En este sentido, la Jurisprudencia de la Corte ha ratificado que en aquellos casos en los que se extinga el empleador y no subsistan las causas materiales del trabajo la acción de reintegro carece de eficacia [15] . Lo anterior no obsta para que se reconozcan los salarios y prestaciones dejados de percibir con ocasión de la protección a la estabilidad laboral reforzada.

En cuanto, a la responsabilidad solidaria del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo considera la Sala que es un tema que atañe a la competencia de la justicia ordinaria laboral, toda vez que los presupuestos dispuesto para la existencia de dicha solidaridad tales como: i) el contrato de trabajo con el contratista independiente y el de obra con el beneficiario del trabajo y, ii) la relación de causalidad entre los dos contratos en la forma ya explicada, esto es, el hecho de que la actividad contratada pertenezca a las actividades normales o corriente de quien encargó su ejecución y, iii) la falta de pago de lo reclamado. Exigen del análisis del juez laboral a fin de determinar la procedencia de dicha responsabilidad. Por lo que el trabajador podrá acudir al juez laboral para que se condene solidariamente tanto ARDCO Construcciones Ltda. como a la Central Hidroeléctrica de Caldas S.A. E.S.P. y hacer efectiva la protección del mencionado artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por todo lo anterior, esta Sala de Revisión revocará el fallo proferido el 10 de agosto de 2011 por el Juzgado Cuarto Penal del Circuito que a su vez confirmó el fallo proferido por el Juzgado Primero Penal Municipal con Función de Conocimiento el 1 de julio de 2011; en su lugar, concederá la tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral de Héctor Jaime Ramírez Henao.

Por consiguiente, se ordenará al representante legal de la empresa ARDCO Construcciones Ltda. o quien haga sus veces, que si no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a pagar los salarios y prestaciones sociales pendientes dejados de percibir por el señor Héctor Jaime Ramírez Henao, con ocasión del despido efectuado y la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997 (Art. 26), equivalente ciento ochenta (180) días de salario, sin que sea entendida esta orden, como una doble asignación por el concepto de incapacidad o una doble asignación por el pago de las prestaciones antes cubiertas por ARDCO Construcciones Ltda.

A su vez, atendiendo lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ARDCO Construcciones Ltda. deberá pagarle al señor Ramírez Henao, en un término las cuarenta y ocho (48) horas, contados a partir del mismo acto de notificación y si no lo ha realizado, el equivalente de 180 días de su salario al tiempo de la terminación del contrato de trabajo, traído a valor presente, por el hecho de haberlo despedido sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, como indemnización sancionatoria.

Teniendo en cuenta que ARDCO Construcciones Ltda. en la actualidad ha pagado las afiliaciones al Sistema de Seguridad Social Integral [16] a favor del accionante se excluirá de la orden los pagos por dicho concepto.

Adicionalmente, en el futuro ARDCO Construcciones Ltda deberán abstenerse de incurrir en las acciones que dieron mérito para conceder esta acción de tutela.

IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE PRIMERO.- REVOCAR lo resuelto por el Juzgado Cuarto Penal del Circuito, en la sentencia proferida el 10 de agosto de 2011, que negó por improcedente el amparo de los derechos fundamentales incoados por el señor Héctor Jaime Ramírez Henao. En su lugar, TUTELAR el derecho a la estabilidad laboral reforzada por las razones y en el término de esta sentencia.

SEGUNDO.- ORDENAR a ARDCO Construcciones Ltda que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a pagar los salarios y prestaciones sociales pendientes dejados de percibir por el señor Héctor Jaime Ramírez Henao, con ocasión del despido efectuado y la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997 (Art. 26), equivalente ciento ochenta (180) días de salario, sin que sea entendida esta orden, como una doble asignación por el concepto de incapacidad o una doble asignación por el pago de las prestaciones antes cubiertas por ARDCO Construcciones Ltda.

TERCERO.- ADVERTIR ARDCO Construcciones Ltda. que en el futuro deberá abstenerse de incurrir en las acciones que dieron mérito para conceder esta acción de tutela.

CUARTO.- Por la Secretaría General, LÍBRESE la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrado Ausente en comisión LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Sentencias T-174-08, T-762-08, T-286-08, T-239-08, T-052-08, T-607-07, T-691A-07, T-652-07, T-307-07, T-376-07, T-284-07, T-529-07, T-149-07, T-935-06, T-229-06, T-159-10 entre otras.

[2] “Esta acción [la de tutela] sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”.

[3] Sentencias T-762-08, T-286-08, T-239-08, T-052-08, T-691A-07, T-376-07, T-284-07, T-529-07, T-149-07, T-229-06, entre otras. [4] Sentencia T-762-08, T-376-07, T-607-07, T-652-07, T-529-07, T-935-06 y T-229-06, entre otras.

[5] Ibídem. [6] En sentencia SU-995 de 1999 la Corte señaló que “(...) en esta clase de procesos preferentes y sumarios, el régimen probatorio está orientado por las facultades excepcionales que confiere el Decreto 2591 de 1991 al juez de amparo, especialmente en los artículos 18, 20, 21 y 22. Además, en la aplicación de las reglas de la sana crítica, debe partir el fallador del principio de la buena fe, constitucionalizado en el artículo 83 de la Carta de 1991 .” En el mismo sentido, ver las sentencias T-174-08, T-286-08, T-284-07, T-307-07 y T-1088 de 2000, entre otras.

[7] Muchas de estas causales de despido corresponden a situaciones que significan un desconocimiento de las obligaciones asignadas a las partes de la relación laboral. Para el caso de los vínculos regidos por el Código Sustantivo del Trabajo - las de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares - los artículos 62 y 64 del mismo plantean una enumeración de varios motivos que representan justas causas para el despido.

[8] S entencia T-546 de 2000 [9] Esta línea fue marcada por la sentencia T-198 de 2006 y seguida por otras como la T-819 de 2008, T-603 de 2009 y T-643 de 2009.

[10] Sentencia C-531 de 2000, fundamento jurídico 4.2.2. [11] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 25 de mayo de 1968 citada en la sentencia del 26 de septiembre de 2000.

[12] Santos Ballesteros, Jorge .Op. cit. pág. 208. [13] Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral sentencia 2 de junio de 2009 Radicación 33082.

[14] Folio 82 06/05/11 por treinta días, Folio 83 06/04/11 por treinta días. Folio 84, incapacidad 07/03/11 por treinta días. [15] Sentencias, T-1189 de 2001, T- 1334 de 2001 y T - 646 de 2006, T-1238 de 2008, T.559 de 2010. entre otras.

[16] Folio 165- 175, Carta dirigida a E.P.S Sanitas en la que se solicita el pago de las incapacidades médicas a cargo de ARDCO Construcciones, y el pago de los aportes a Seguridad Social.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 8 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.