COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/292/11

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/292/11
Expediente	—
Fecha	2011-04-14
Sala	Sala Novena de Revisión
Magistrado ponente	LUÍS ERNESTO VARGAS
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Relacion Laboral Y Contrato De Prestacion De Servicios
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Derecho Al Minimo Vital

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de una relación laboral, quedará desvirtuada la existencia material de un contrato de prestación de servicios, al verificarse que la actividad es cumplida

Texto completo

T-292-11 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-292/11 RELACION LABORAL Y CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS- Configuración En virtud del principio de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de una relación laboral, quedará desvirtuada la existencia material de un contrato de prestación de servicios, al verificarse que la actividad es cumplida directamente por el trabajador, que la relación entre contratista y la entidad contratante está medida por la subordinación del primero hacia el segundo, y que por el trabajo realizado recibirá como retribución el pago de un salario.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Reiteración de jurisprudencia sobre protección por vía de tutela de manera excepcional Esta Corporación ha señalado que por regla general, la acción de tutela no procede para obtener un reintegro laboral, debido a que el ordenamiento jurídico tiene mecanismos de defensa judicial, en principio, idóneos para tramitar este tipo de demandas. En el caso de las personas en condiciones de debilidad manifiesta como resultado de padecimientos físicos o sensoriales, que formulan pretensiones dirigidas a lograr a través de la acción tutela el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada y en esa medida el reintegro a sus puestos de trabajo, la acción de tutela resulta procedente.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Fundamental La jurisprudencia constitucional ha señalado que sin importar el tipo de relación laboral y la naturaleza de la discapacidad, todo trabajador que se encuentre en esta situación tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta.

Por tanto, el empleador podrá únicamente mediante autorización del inspector de trabajo y por una justa causa objetiva, desvincular al trabajador que presente una disminución física o psíquica en su organismo. Está corporación ha señalado que en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se constate que la persona ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya terminado. Asimismo, no debe importar el tipo de relación laboral y la naturaleza de la discapacidad, ya que todo trabajador en esta situación tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta. Además, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya terminado y subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones. Por tal motivo, el juez de tutela ante una situación de terminación de contrato sin la previa autorización del inspector de trabajo y el incumplimiento de los requisitos jurisprudenciales, deberá declarar ineficaz dicha actuación y en consecuencia, conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud.

DERECHO A LA REUBICACION LABORAL Esta corporación ha sostenido que en el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando un trabajador se encuentre en una situación de debilidad manifiesta que le impidan desempeñar adecuadamente las funciones para las cuales fue contratado, debido a su estado de salud, tendrá derecho a la reubicación laboral. El derecho a la reubicación laboral constituye un medio para garantizar los derechos fundamentales de los disminuidos físicos, en donde “la conservación del empleo y el ejercicio de una actividad lucrativa a pesar de los padecimientos de salud, representa para el trabajador la posibilidad de vivir dignamente y satisfacer su mínimo vital”. El derecho a la estabilidad laboral reforzada trae consigo el derecho a la reubicación, que implica la asignación en un cargo de igual o superiores beneficios laborales al que venía desempeñando, así como la capacitación para las nuevas funciones, con el Ánimo de proteger los derechos fundamentales del actor.

DERECHO AL MINIMO VITAL- Orden a Alcaldía de reintegrar a la actora bajo la modalidad de contrato de trabajo Referencia: expediente T-2902876 Acción de tutela instaurada por Carmen Rosa López Pineda contra la Alcaldía Municipal de la Dorada Magistrado Ponente:

LUÍS ERNESTO VARGAS SILVA Bogotá, D.C., catorce (14) de Abril de dos mil once (2011) La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Luis Ernesto Vargas Silva, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente, SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos adoptados por el Juzgado Quinto Promiscuo Municipal y el Juzgado Primero Civil del Circuito de la Dorada -Caldas, que resolvieron la acción de tutela promovida por Carmen Rosa López Pineda contra la Alcaldía Municipal de la Dorada – Caldas.

La presente acción de tutela fue escogida para revisión por la Sala de Selección número Doce, mediante Auto del 10 de diciembre de 2010, y repartida a la Sala Novena de Revisión de esta Corporación para su decisión.

I. ANTECEDENTES El 25 de Agosto de 2010, la señora Carmen Rosa López Pineda [1] interpuso acción de tutela contra la Alcaldía Municipal de la Dorada (Caldas) [2] , al considerar vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital, debido a que no le fue renovado el contrato de prestación de servicios a pesar de estar disfrutando de una incapacidad laboral. Solicita el reintegro al cargo que desempeñaba o en uno de similar naturaleza, atendiendo los siguientes hechos [3] :

1.1. Bajo la modalidad del contrato de prestación de servicios, la accionante se vinculó con la Alcaldía Municipal de la Dorada – Caldas, para desempeñar el cargo de auxiliar de servicios generales a partir del 26 de enero hasta el 31 de junio de 2010.

1.2. El día 1 de julio de 2010, fue suscrito un segundo contrato de prestación de servicios entre la actora y la Alcaldía Municipal de la Dorada – Caldas, para desempeñar el cargo de auxiliar de servicios generales que se extendía hasta el día 31 del mismo mes y año.

1.3. Señala la accionante que el día 15 de junio de 2010, al lavar un baño en cumplimiento de sus labores contractuales, se resbaló y cayó en un balde lleno de agua golpeándose la columna.

1.4. A raíz del accidente solicitó una cita con el médico general, el cual la remitió al ortopedista y éste le ordenó una electromiografía y una resonancia magnética.

1.5. Como consecuencia de los resultados de los procedimientos antes enunciados, se le diagnosticó Lumboxiatica, por lo que se le otorgó una incapacidad de 30 días contados desde el 22 de julio hasta el 22 de agosto de 2010.

1.6. Por ende, a pesar que el contrato terminó el 31 de julio de 2010, que la peticionaria se encontraba disfrutando de una incapacidad laboral y que además necesita recibir tratamiento médico, la Alcaldía Municipal de la Dorada – Caldas, no le renovó el contrato de prestación de servicios.

2. Respuesta de la entidad demandada Mediante escrito presentado el 30 de agosto de 2010, la Alcaldía Municipal de la Dorada – Caldas – se opuso a la prosperidad de la acción de tutela, argumentado que los contratos de prestación de servicios que se suscriben con el municipio, se realizan por el término estrictamente indispensable, que para el presente caso iba del 26 de enero al 31 de julio (primer contrato) y entre el 1 y el 31 de julio de 2010 (segundo contrato).

Señala que no se vulneró ningún derecho fundamental de la actora, ya que el contrato culminó ipso facto por el cumplimiento de plazo y terminación de la disponibilidad presupuestal.

Manifiesta que entre la accionante y el municipio no existió una relación laboral, legal y reglamentaria o producto de realizar labores de mantenimiento y sostenimiento de obra pública. La vinculación fue para desarrollar funciones administrativas con la entidad accionada, debido a que el municipio no cuenta con el personal suficiente para realizar dichas actividades. Por esta razón, considera que el tipo de vinculación no genera prestaciones sociales a su cargo.

Por último, señala que la acción de tutela iniciada por la actora resulta improcedente, debido a que cuenta con otros mecanismos de defensa judicial ante la jurisdicción contencioso administrativa.

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN 1. Primera instancia Mediante sentencia del 8 de septiembre de 2010, el Juzgado Quinto Promiscuo Municipal de la Dorada (Caldas), declaró improcedente la acción al considerar que el reintegro no es susceptible del amparo de tutela, puesto que para su reconocimiento cuenta con otros mecanismos de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral o contencioso administrativa, independientemente que se trate de un contrato de prestación de servicios.

2. Impugnación presentada por la parte actora Para la parte actora la incapacidad laboral derivada del contrato de trabajo, la ubica en una circunstancia de debilidad manifiesta, que a la luz de los lineamientos de la Constitución, obliga al Estado colombiano a la protección de sus derechos.

En lo relacionado con la estabilidad laboral reforzada, la accionante señala que no se fundamenta en la relación laboral, ni el tipo de vinculación contractual, como tampoco en las circunstancias y condiciones en que deba dirimirse la desvinculación, sino en el hecho de haber sufrido un accidente de trabajo del cual se deriva una disminución de la capacidad laboral.

Manifiesta que la Alcaldía Municipal de la Dorada – Caldas, vulneró sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital, al no pedir autorización al Ministerio de la Protección Social para terminar el contrato.

3. Segunda instancia El Juzgado Primero Civil del Circuito de la Dorada (Caldas), mediante providencia del 19 de octubre de 2010, confirmó la decisión del a quo, al indicar que la acción de tutela es residual y alternativa, por lo que a través de su ejercicio no se puede invadir la órbita de competencia del juez ordinario laboral, ya que por esta vía se llegaría a la sustitución de todas las jurisdicciones so pretexto de la protección de derechos fundamentales.

III. PRUEBAS ORDENADAS POR LA CORTE CONSTITUCIONAL Mediante auto del 3 de febrero de 2010, el Magistrado Sustanciador, decretó la práctica de las siguientes pruebas:

"1. Oficiar , por intermedio de la Secretaría General de la Corte Constitucional , a SaludCoop E.P.S. la Dorada – Caldas (ubicado en S.C. Hospital San Felix, Calle 11 Con Carrera 5 Frente Al Parque Santander), para que dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de este auto, informe a este despacho judicial lo siguiente:

1.1 ¿Cuál es el estado de salud actual de la señora Carmen Rosa López Pineda, identificada con la cédula de ciudadanía Nº 38.283.070 de Honda? 1.2. ¿Cuáles son los servicios médicos que esta Entidad ha prestado a esa paciente para el mejoramiento de su estado de salud? 1.3.

¿Cuáles son los servicios médicos y quirúrgicos que ese paciente necesita para su recuperación? 1.4. ¿Cuál es el costo mensual aproximado del tratamiento médico indicado, incluyendo las consultas, exámenes de diagnóstico, los medicamentos y las intervenciones quirúrgicas? 1.5. ¿Cuáles son los efectos para la salud del paciente, en caso de no recibir la atención médica, los tratamientos y los medicamentos prescritos? 2. Comisionar por intermedio de la Secretaría General de la Corte Constitucional , al Juzgado Quinto Promiscuo Municipal de la Dorada – Caldas, para que dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de este auto, realice el siguiente interrogatorio a la señora Carmen Rosa López Pineda (domiciliada en la carrera 5 A No. 43 – 27 del Barrio Las Ferias de la ciudad de La Dorada – Caldas):

2.1. Manifieste al despacho las actividades que desarrollaba en la Alcaldía Municipal de la Dorada – Caldas, durante el mes de enero y julio del año 2010.

2.2. Informe al despacho si la Alcaldía Municipal de la Dorada – Caldas, le exigía el cumplimiento de un horario de trabajo. 2.3. Indique al despacho si la Alcaldía Municipal de la Dorada – Caldas, le impartía directrices para el desarrollo de su trabajo.

2.4. Señale al despacho cuanto era el pago que realizaba la Alcaldía Municipal de la Dorada, como retribución de su servicio" . Vencido el término probatorio dado por esta corporación, tan solo se allegó el interrogatorio rendido por la señora Carmen Rosa López Pineda (fl. 5 – 8, C.4). De está declaración se extrae que la actora fue contratada como auxiliar de servicios generales, para manejar la cafetería y aseo del Centro de Convivencia de la Alcaldía Municipal de la Dorada – Caldas, en un horario estipulado por dicha entidad (8am a 6pm) y bajo las órdenes de la Coordinadora del Centro de Convivencia y el Jefe de Personal de la citada Alcaldía, recibiendo como contraprestación por sus servicios, la suma de $740.000 pesos mensuales.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE 1. Competencia Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241, numeral 9º, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema Jurídico 2.1. De acuerdo con los hechos expuestos, corresponde a la Corte determinar si la Alcaldía Municipal de la Dorada – Caldas – vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital de la señora Carmen Rosa López Pineda, al no permitirle continuar la relación laboral, durante la vigencia de la incapacidad laboral.

2.2. Para dar solución al problema jurídico antes planteado, en primer lugar la Sala analizará la configuración de la relación laboral en los contratos de prestación de servicios. En segundo lugar, se estudiará la procedencia de la acción de tutela como medio excepcional para la protección de la estabilidad laboral reforzada. En tercer lugar se reiterará el criterio de esta Corporación relativo al derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta como resultado del deterioro en su estado de salud. En cuarto lugar, se recordará la jurisprudencia de esta Corte respecto al derecho a la reubicación laboral. Por último, se analizará el caso concreto.

3. Configuración de la relación laboral en los contratos de prestación de servicios 3.1. Según el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 [4] , el contrato de prestación de servicios es aquel que "celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable".

3.2. En Sentencia C-154 de 1997 [5] , la Corte Constitucional estudió la exequibilidad del numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, en el que concluyó que el contrato de prestación de servicios se celebra con el Estado cuando la función de la administración no puede ser ejercido por personal vinculado a la entidad oficial contratante o cuando requiere de conocimientos especializados, para lo cual se estableció las siguientes características:

1. "El objeto contractual lo conforma la realización temporal de actividades inherentes al funcionamiento de la entidad respectiva, es decir, relacionadas con el objeto y finalidad para la cual fue creada y organizada" [6] .

2. "La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato. Esto significa que el contratista dispone de un amplio margen de discrecionalidad en cuento a la ejecución del objeto contractual dentro del plazo fijado y a la realización de la labor, según las estipulaciones acordadas" [7] .

3. "La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido" [8] El citado fallo no admite confusión con otras formas contractuales o con elementos que configuren la relación laboral, razón por la cual no es procedente el reconocimiento de los derechos derivados de la subordinación y del contrato de trabajo en general, ya que si se acredita la existencia de un contrato subordinado o dependiente, consistente en la actitud por parte de la administración contratante de impartir órdenes a quien presta el servicio, con respecto a la ejecución de la labor contratada, así como la fijación de horario de trabajo para la prestación del servicio, se tipifica el contrato de trabajo con derecho al pago de prestaciones sociales, así se le haya otorgado la denominación de un contrato de prestación de servicios, en razón al principio de la primacía de la realidad sobre las formas de las relaciones de trabajo [9] .

3.3. Así las cosas, esta Corporación en sentencia T-992 de 2005 [10] indicó: " Para determinar cuando se está ante una relación de trabajo, debe tenerse en cuenta lo prescrito por el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la ley 50 de 1990, el cual señala los elementos esenciales de una relación de trabajo, así: (i) que la actividad sea cumplida personalmente por el trabajador, (ii) que exista continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y (iii) el pago de un salario como retribución del servicio.

Cuando se cumplen los requisitos mencionados anteriormente, se entiende que existe contrato de trabajo, y por lo tanto es irrelevante las calificaciones o denominaciones dadas por las partes, lo cierto es que el contrato de trabajo es una realidad, que supera las formalidades".

3.4. Resumiendo, en virtud del principio de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de una relación laboral, quedará desvirtuada la existencia material de un contrato de prestación de servicios, al verificarse que la actividad es cumplida directamente por el trabajador, que la relación entre contratista y la entidad contratante está medida por la subordinación del primero hacia el segundo, y que por el trabajo realizado recibirá como retribución el pago de un salario.

4. El alcance de la acción de tutela como medio excepcional para la protección de la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

4.1. La Corte Constitucional ha venido sosteniendo que "en virtud del principio de subsidiariedad, la acción de tutela sólo procede (i) cuando el sujeto que reclama el amparo no cuenta con alguna otra acción judicial que permita el restablecimiento de sus derechos [11] ;

(ii) cuando existiendo otras acciones, éstas, atendiendo a las condiciones del caso concreto, no resultan eficaces o idóneas para la protección del derecho amenazado o vulnerado [12] y; (iii) cuando a pesar de existir medios de defensa judicial idóneos y eficaces, resulta imprescindible la tutela constitucional para evitar un perjuicio iusfundamental irremediable [13] " [14] .

4.2. Asimismo, esta Corporación ha señalado que por regla general, la acción de tutela no procede para obtener un reintegro laboral, debido a que el ordenamiento jurídico tiene mecanismos de defensa judicial, en principio, idóneos para tramitar este tipo de demandas [15] .

4.3. Sin embargo, "en ciertos casos el análisis de la procedibilidad de la acción en comento deberá ser llevado a cabo por los funcionarios judiciales competentes con un criterio más amplio, cuando quien la interponga tenga el carácter de sujeto de especial protección constitucional, esto es, cuandoquiera que la acción de tutela sea presentada por niños, mujeres cabeza de familia, ancianos… [16] ".

4.4. En el caso de las personas en condiciones de debilidad manifiesta como resultado de padecimientos físicos o sensoriales, que formulan pretensiones dirigidas a lograr a través de la acción tutela el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada y en esa medida el reintegro a sus puestos de trabajo, es pertinente recordar lo señalado en la sentencia T- 198 de 2006. La Corte, en relación a la procedibilidad de la acción, manifestó:

" En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente".

4.5. En consecuencia, "al estudiar la procedibilidad de la acción de tutela en ámbitos en los cuales esté de por medio la probable vulneración del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de una persona, el juez de amparo, además de analizar los requisitos generales de procedibilidad de la acción, debe tener en cuenta, como criterio relevante, la calidad de sujetos de especial protección constitucional de estos individuos, atendiendo, así mismo, a las particulares circunstancias que exhiba el caso concreto" [17] .

4.6. Por lo tanto, para la Sala la presente acción de tutela resulta procedente, debido a que está de por medio la probable vulneración del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de la actora, como resultado de la no renovación del contrato durante la vigencia de una incapacidad laboral.

5. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta. Reiteración de Jurisprudencia.

5.1. El inciso 3 del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, prescribe que “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos y maltratos que contra ellas se cometan”.

De igual manera, el artículo 47 Constitucional establece que “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especial que requieran”.

Así mismo, el artículo 53 Superior, contempla como principios mínimos fundamentales que deben orientar las relaciones laborales la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social.

Además, el artículo 54 de la Carta dispone que “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y rehabilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la reubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

5.2. La Corte Constitucional, en virtud de las anteriores disposiciones constitucionales, ha sostenido que la situación laboral de las personas que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta , se les debe reconocer el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada [18] , que implica, “ (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que la autoridad laboral respectiva autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el despido pueda ser considerado eficaz” [19] .

5.3. En lo referente a la situación laboral de las personas en situación de debilidad manifiesta por su condición económica, física o mental , la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen la calidad de limitados físicos, síquicos, inválidos o discapacitados [20] , sino que se hace extensivo a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la afectación de su estado de salud [21] .

5.4. Conforme al derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la disminución de su capacidad física, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, la cual debe ser previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces.

En atención a la tesis anterior, la jurisprudencia constitucional ha señalado que sin importar el tipo de relación laboral y la naturaleza de la discapacidad , todo trabajador que se encuentre en esta situación tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta. Por tanto, el empleador podrá únicamente mediante autorización del inspector de trabajo y por una justa causa objetiva, desvincular al trabajador que presente una disminución física o psíquica en su organismo [22] .

Esta corporación ha señalado que en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se constate que la persona ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya terminado [23] .

5.5. Es así como la Corte ha establecido que una vez se analicen los hechos y pruebas que fundamentan el caso, el juez constitucional debe verificar si la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada, se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, lo cual implica la presunción de que la causa de desvinculación

laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador [24] y por tanto, se vulneraron los derechos fundamentales del accionante. En consecuencia, el juez deberá conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con el tipo de afectación.

5.6. Sintetizando, " En virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente" [25] .

Asimismo, no debe importar el tipo de relación laboral y la naturaleza de la discapacidad, ya que todo trabajador en esta situación tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta. Además, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya terminado y subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones. Por tal motivo, el juez de tutela ante una situación de terminación de contrato sin la previa autorización del inspector de trabajo y el incumplimiento de los requisitos jurisprudenciales, deberá declarar ineficaz dicha actuación y en consecuencia, conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud.

6. El derecho a la reubicación laboral 6.1. Esta corporación ha sostenido que en el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando un trabajador se encuentre en una situación de debilidad manifiesta que le impidan desempeñar adecuadamente las funciones para las cuales fue contratado, debido a su estado de salud, tendrá derecho a la reubicación laboral [26] .

En la sentencia T-504 de 2008, la Corte consideró que: "el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores no puede ser entendido como la simple imposibilidad de retirar a un trabajador que ha sufrido una merma en su estado de salud, sino que comporta el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas.

De esta forma, esta Corporación ha establecido que en desarrollo del principio constitucional de solidaridad, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores respecto de los cuales ha sobrevenido alguna discapacidad, en un trabajo digno y conforme a sus condiciones de salud. Sin embargo, al empleador le es dado eximirse de esta obligación siempre que demuestre que existe un principio de razón suficiente que lo exonera de cumplirla [27] ." El derecho a la reubicación laboral constituye un medio para garantizar los derechos fundamentales de los disminuidos físicos, en donde " la conservación del empleo y el ejercicio de una actividad lucrativa a pesar de los padecimientos de salud, representa para el trabajador la posibilidad de vivir dignamente y satisfacer su mínimo vital" [28] .

6.2. La Corte ha considerado que " el derecho a la estabilidad laboral reforzada comporta el derecho a la reubicación. Este derecho no solo implica la asignación de un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo ejercido antes de la desvinculación laboral, sino también la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones, así como el suministro de la información necesaria en caso de que la reubicación no sea posible, a fin de que el trabajador pueda formular las soluciones que estime convenientes" [29] .

6.3. Recapitulando, el derecho a la estabilidad laboral reforzada trae consigo el derecho a la reubicación, que implica la asignación en un cargo de igual o superiores beneficios laborales al que venía desempeñando, así como la capacitación para las nuevas funciones, con el Ánimo de proteger los derechos fundamentales del actor.

7. Caso concreto 7.1. El 25 de Agosto de 2010, la señora Carmen Rosa López Pineda interpuso acción de tutela contra la Alcaldía Municipal de la Dorada (Caldas), al considerar vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada, debido a que no le fue renovado el contrato durante la vigencia de la incapacidad laboral. Por ende, solicita el reintegro al cargo que desempeñaba o en uno de similar naturaleza.

7.2. La Alcaldía Municipal de la Dorada – Caldas – se opuso a la prosperidad de la acción, argumentado que los contratos de prestación de servicios que se suscriben con el municipio, se realizan por el término estrictamente indispensable, por lo que no se vulneró ningún derecho fundamental de la actora, ya que el contrato culminó ipso facto por el cumplimiento de plazo y terminación de la disponibilidad presupuestal.

7.3. Ahora bien, según el acervo probatorio obrante en el proceso, la Sala encuentra que se debe conceder la acción de tutela interpuesta por la señora Carmen Rosa López Pineda y en consecuencia, revocar las decisiones adoptadas por el Juzgado Quinto Promiscuo Municipal y el Juzgado Primero Civil del Circuito de la Dorada - Caldas, que negaron por improcedente la acción de tutela.

7.4. Las Razones de ello se fundamentan en que es evidente que la relación entre la accionante y la Alcaldía de La Dorada - Caldas, sí fue de naturaleza laboral, ya que:

1. Su actividad en el cargo de “servicios generales” fue cumplida de manera personal. En efecto, según la declaración rendida por la accionante y que obra en los folios 5 a 7 del cuaderno 4 del expediente de tutela, su trabajo consistía en realizar el aseo y manejar la cafetería del centro de Convivencia de la Alcaldía de La Dorada – Caldas.

2. Existió una relación de dependencia de la actora respecto de la Alcaldía , pues ésta fijó las pautas para el desarrollo de su trabajo, así como el horario para desarrollar sus funciones. Al respecto, es preciso tener en cuenta que en la declaración en comento se encuentra:

“PREGUNTADA: Informe al despacho si la Alcaldía Municipal del la Dorada, Caldas, le exigía el cumplimiento de un horario de trabajo. RESPONDE: Yo entraba muy temprano para adelantar el aseo y organizar la cafetería, para así adelantar trabajo, toda vez que el Centro de Convivencia Ciudadana de La Dorada es muy grande. Yo llegaba a las 4:30 a.m. a 5:00 a.m. de lunes a viernes (…). PREGUNTADA: A que hora terminaba su labor diaria? RESPONDE: Yo salía de 6:30 o 7:00p.m. todos los días. PREGUNTADA: Por favor precise cual era su horario de trabajo? RESPONDE:

De 8:00 a.m. a 12:00 m y de 2:00 a 6:00 p.m. PREGUNTADA. Indique al despacho si la Alcaldía Municipal de la Dorada, Caldas, le impartía directrices para el desarrollo de su trabajo? RESPONDE: Yo sabía que hacer. PREGUNTADO: Por favor precise quién le impartía instrucciones para ejecutar el trabajo? RESPONDE: La coordinación del Centro de Convivencia y el Jefe de Personal de la Alcaldía (…). PREGUNTADO: Cuales eran sus instrucciones? RESPONDE: Estar todo perfectamente limpio (…)”.

3. La Alcaldía de La Dorada le pagaba la suma de $740.000 pesos mensuales como retribución a sus servicios, de los cuales ella debía pagar los aportes respectivos al Sistema de Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales.

Siendo así las cosas, al verificar tanto el cumplimiento del principio de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos en la relación laboral, como los elementos esenciales de la relación de trabajo [30] entre la señora Carmen Rosa López Pineda y la Alcaldía Municipal de la Dorada – Caldas, se comprobó la existencia de un verdadero contrato de trabajo, que desvirtúa la existencia material del contrato de prestación de servicios, al verificarse que (i) la actividad fue cumplida personalmente por la actora, (ii) que existió una continua subordinación o dependencia de la accionante respecto de la entidad accionada, y (iii) el pago de un salario como retribución del servicio.

7.5. De igual forma, se debe conceder la acción de tutela interpuesta por la señora Carmen Rosa López Pineda, ya que se encuentra acreditado que el 31 de julio de 2010, la Alcaldía de La Dorada - Caldas dio por terminado el contrato suscrito

con la accionante, durante la vigencia de una incapacidad laboral.

7.6. Asimismo y una vez se analizados los hechos y pruebas que fundamentan el caso, opera la presunción constitucional según la cual, la causa de desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador [31] y por tanto, se vulneraron los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital de la accionante.

7.7. En igual sentido, no existe prueba alguna que la Alcaldía de La Dorada - Caldas, haya obtenido la autorización correspondiente para no renovarle el contrato a la accionante.

7.8. Por último, la decisión de la alcaldía accionada de no renovar el contrato suscrito con la actora, a pesar de la afectación a su estado de salud, amenaza su derecho fundamental al mínimo vital, comoquiera que así lo manifestó en su escrito de tutela y la entidad accionada no lo desvirtuó.

7.9. En consecuencia, al verificar que el contrato celebrado entre la señora Carmen Rosa López Pineda y la Alcaldía Municipal de la Dorada – Caldas es un verdadero contrato de trabajo y que a la actora le asiste protección al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, se ordenará el reintegro de la trabajadora a un cargo acorde con su estado de salud, es decir un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al que venía desempeñando, al igual que la capacitación para las nuevas funciones, si fuera necesario.

Es importante aclarar que el reintegro a un cargo acorde con su estado de salud con los mismos o mayores beneficios laborales al que venía desempeñando, no equivale a que se vuelva a contratar a la peticionaria bajo la modalidad de prestación de servicios, ya que como se mencionó anteriormente, se comprobó la existencia de un verdadero contrato de trabajo, que desvirtúa la existencia material del contrato de prestación de servicios. Por ello, se debe contratar a la actora bajo la modalidad de un contrato de trabajo que le garantice todas las prestaciones sociales, en un cargo igual, similar o superior al que antes desempeñaba.

7.10. Sin embargo, este amparo se concederá como mecanismo transitorio, mientras se adelanta el respectivo proceso ante la jurisdicción laboral, competente de acuerdo con la ley para establecer con carácter definitivo la procedencia de las prestaciones sociales, salarios y demás emolumentos que se hayan podido causar. Para ello, se advierte a la señora Carmen Rosa López Pineda 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.

7.11. Como resultado de lo anterior, la Sala revocará los fallos adoptados por el Juzgado Quinto Promiscuo Municipal y el Juzgado Primero Civil del Circuito de la Dorada - Caldas, que negaron por improcedente la acción de tutela y en su lugar concede la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital y ordena a la Alcaldía Municipal de la Dorada – Caldas, el reintegro la señora Carmen Rosa López Pineda a un cargo acorde con su estado de salud, al igual que la capacitación para las nuevas funciones si ello fuera necesario.

IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE:

Primero.- REVOCAR los fallos proferidos por los Juzgados Quinto Promiscuo Municipal de La Dorada Caldas y el Primero Civil del Circuito de la misma ciudad, que denegaron el amparo solicitado por la señora Carmen Rosa López Pineda, para en su lugar, CONCEDER la protección al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital.

Segundo.- ORDENAR el reintegro la señora Carmen Rosa López Pineda, bajo la modalidad de un contrato de trabajo que le garantice todas las prestaciones sociales, en un cargo igual, similar o superior al que antes desempeñaba, así como la capacitación para las nuevas funciones de ser ello necesario.

Tercero.- ADVERTIR a la señora Carmen Rosa López Pineda 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.

Cuarto. Por Secretaría, LÍBRESE la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los fines allí contemplados. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARIA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZALEZ CUERVO Magistrado Con salvamento de voto MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaría General SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO MAURICIO GONZALEZ CUERVO A LA SENTENCIA T-292/11 Referencia: Expediente T-2902876 Accionante: Carmen Rosa López Pineda Accionado: Alcaldía Municipal de la Dorada Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva Salvo mi voto frente a la sentencia de tutela aprobada por la Sala Novena de Revisión en sesión del catorce (14) de abril de dos mil once (2011), por las razones que a continuación expongo:

La sentencia de la que me aparto optó por declarar la existencia de una relación laboral, amparada en la figura del contrato realidad [32] como mecanismo para proteger la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

Sin embargo, tal declaración y determinación no era indispensable para la protección de los derechos fundamentales referidos a la protección de la persona incapacitada o en estado de debilidad manifiesta, y por lo mismo, declarar la existencia de la relación laboral implica una invasión injustificada al ámbito de competencia de la jurisdicción ordinaria.

Sobre lo anterior, hay que recordar que la jurisprudencia de esta Corporación ha señalado la procedencia de la tutela para obtener la protección de la estabilidad laboral reforzada del trabajador en debilidad manifiesta [33] , independientemente de la clase de relación contractual que adopten las partes , sea esta mediante contrato de trabajo o de prestación de servicios. Así, se debe entender que en el presente caso era viable conceder el amparo por un eventual irrespeto a la estabilidad laboral aún cuando la vinculación se hubiese dado mediante un contrato de prestación de servicios. En un caso similar al presente, la Corte señaló:

Alegó la demanda que no tiene relación laboral con la accionante, al existir una orden de prestación de servicios. Por ello considera que no existe un vínculo laboral el cual implique la obligatoriedad de renovarlo al momento finalizarse.

Para la Sala, resulta totalmente contraria la actuación del Hospital Occidental de Kennedy a los derechos fundamentales a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada de una persona que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por no renovar la orden de prestación de servicios, cuando la accionante se encontraba incapacitada por el médico tratante como consecuencia de la lesión que padece.

Ciertamente por el trabajo que se desempeña la demandante en la institución médica se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, pues para cumplir con sus labores debe hacer uso constante de su brazo y este al no estar en una condición optima, no le permite efectuar sus labores como lo podría hacer una persona en una condición saludable.

En efecto, la Corte Constitucional definió que sin importar el tipo de relación laboral y la naturaleza de la discapacidad, todo trabajador en esta situación tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta. Por tanto, el empleador podrá únicamente mediante autorización del inspector de trabajo y por una justa causa objetiva desvincular al trabajador que presente una disminución física o psíquica en su organismo.

[34] Siendo esto así, era suficiente con declarar infringido el derecho a la estabilidad laboral del trabajador en estado de debilidad manifiesta, tutelarlo y ordenar, por ejemplo, la renovación de la vinculación a través del contrato de prestación de servicios y el pago de honorarios, sin necesidad de hacer afirmaciones que ponen en duda el carácter subsidiario de la

tutela y se encaminan a resolver conflictos de rango legal más que de carácter constitucional. Obrar en el sentido que se indicó, evitaría invadir la competencia de los jueces ordinarios, quienes a través de su labor son los llamados a declarar o no la existencia de una relación laboral.

Así pues, dado que no es necesaria la declaración de la existencia de una relación laboral subordinada para la protección del derecho fundamental invocado, se considera que hacer una manifestación de esta naturaleza sustrae de alguna manera la competencia de los jueces ordinarios para determinar circunstancias como " que (i) la actividad fue cumplida personalmente por la actora, (ii) que existió una continua subordinación o dependencia de la accionante respecto de la entidad accionada, y (iii) el pago de un salario como retribución del servicio " [35] , olvidando el carácter subsidiario de la tutela.

Finalmente, conviene destacar que algunos aspectos probatorios a partir de los cuales la mayoría deriva la existencia del componente de subordinación, que termina finalmente siendo el sustento del reconocimiento de la existencia de la relación laboral por la declaración del contrato realidad.

La sentencia de la que me aparto afirma que "[e] xistió una relación de dependencia de la actora respecto de la Alcaldía , pues ésta fijó las pautas para el desarrollo de su trabajo, así como el horario para desarrollar sus funciones " [36] . Para hacer esta aseveración, la posición mayoritaria se basa en la declaración rendida por la accionante, de la que se destaca lo siguiente:

"PREGUNTADA: Informe al despacho si la Alcaldía Municipal del la Dorada, Caldas, le exigía el cumplimiento de un horario de trabajo. RESPONDE: Yo entraba muy temprano para adelantar el aseo y organizar la cafetería, para así adelantar trabajo, toda vez que el Centro de Convivencia Ciudadana de La Dorada es muy grande. Yo llegaba a las 4:30 a.m. a 5:00 a.m. de lunes a viernes (…). PREGUNTADA: A que hora terminaba su labor diaria? RESPONDE: Yo salía de 6:30 o 7:00p.m. todos los días. PREGUNTADA: Por favor precise cual era su horario de trabajo? RESPONDE:

De 8:00 a.m. a 12:00 m y de 2:00 a 6:00 p.m." [37] Sobre este punto hay un factor a probar que consiste en si realmente la accionante tenía un horario de trabajo vinculante, puesto que de su respuesta no se deriva indudablemente que estuviera obligada a cumplirlo. Así, a pesar de informar que tenía un horario de trabajo de 8 AM a 6 PM con dos horas de receso entre las 12M y 2PM, la accionante llegaba al lugar entre 4 y 5 AM y salía entre 6 y 7 PM, en horas diferentes a las que supuestamente le imponía la entidad accionada.

Igualmente consta que: "PREGUNTADA. Indique al despacho si la Alcaldía Municipal de la Dorada, Caldas, le impartía directrices para el desarrollo de su trabajo? RESPONDE: Yo sabía que hacer.

PREGUNTADO: Por favor precise quién le impartía instrucciones para ejecutar el trabajo? RESPONDE: La coordinación del Centro de Convivencia y el Jefe de Personal de la Alcaldía (…). PREGUNTADO: Cuales eran sus instrucciones? RESPONDE: Estar todo perfectamente limpio (…)" [38] .

De la anterior declaración queda la duda si la accionante realmente trabajaba de manera subordinada, pues su respuesta en la que indica que " yo sabía que hacer ", parece encaminada a mostrar que debía realizar la labor de dejar " todo perfectamente limpio ", a su modo y manera, no por instrucción o imposición de la entidad.

Estas circunstancias, que dejan lugar a duda, son la demostración del por qué es conveniente atenerse en sede de tutela a la protección del derecho fundamental, y dejar a los procesos ordinarios el esclarecimiento de cuestiones de rango legal que no son evidentes ni necesarias para el amparo de estirpe constitucional, pues aunque en el presente caso la protección se dio de manera transitoria al disponerse que en el evento de que la señora Carmen Rosa López Pineda no interpusiera " la acción laboral dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia cesar [ían] los efectos del reintegro " [39] , se le dejó poco rango de interpretación al juez que conozca en un futuro de la acción laboral,

para aplicar su sana crítica y, eventualmente, en aplicación de la legislación relevante al caso, alejarse del sentido manifiesto en la sentencia T-292 de 2011.

En virtud de las anteriores consideraciones, me aparto de la decisión adoptada por la Sala. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado [1] En adelante también accionante, demandante o actora.

[2] En adelante también accionado. [3] En este aparte se sigue la exposición de la accionante. La Sala igualmente complementará la narración con los hechos relevantes que se desprenden de los documentos obrantes en el expediente.

[4] “Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública” [5] M.P. Hernando Herrera Vergara [6] Sentencia C-154 de 1997. M.P. Hernando Herrera Vergara [7] Ibídem [8] Ibídem [9] Ibídem [10] M.P. Humberto Sierra Porto [11] Ver sentencias C-543 de 1992, SU-111 de 1997, T-568 de 1994, SU-250 de 1998 y T-595 de 2007, entre otras.

[12] Sobre los conceptos de idoneidad y efectividad, ver Sentencias SU–961 de 1999, T-719 de 2003 y T-847 de 2003. [13] Ver, entre muchas otras, las sentencias T-1316 de 2001, y T-225 de 1993. El perjuicio debe tener las siguientes características: inminencia, gravedad y debe requerir medidas urgentes e impostergables para la protección del derecho.

[14] Sentencia T-797/09 [15] Sentencias SU-250 de 1996, T-576 de 1998, T-689 de 2004, T-198 de 2006. [16] Sentencia T-789 de 2003 […]. En el mismo sentido, ver sentencias T-719 de 2003 y T-108 de 2007 [17] Sentencia T-797/09 [18] Sentencias T-337/09, T-992 de 2008, T-976 de 2008, T-953 de 2008, T-1083 de 2007, T-661 de 2006, T-530 de 2005, T-309 de 2005 y T-689 de 2004.

Sobre el contenido del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en la sentencia T-962 de 2008, la Corte señaló: “Al respecto, la Corporación ha precisado que a la luz de la Constitución Política y las normas que regulan la materia, en el marco del derecho fundamental al trabajo, a los disminuidos físicos les asiste tres derechos esenciales: (i) tener las mimas oportunidades para acceder a un empleo y gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución del contrato de trabajo ; (ii) permanecer en él mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación ; y (iii) desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia .” (Negrilla fuera del texto original).

[19] Sentencias T-337/09. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [20] Este criterio encuentra respaldo en lo previsto en el numeral 1° del artículo 1° del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, incorporado en el ordenamiento jurídico interno mediante la Ley 82 de 1988:

“A los efectos del presente convenio, se entiende por "persona inválida" toda personas cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.” [21] En la sentencia T-263 2009 y T-513 de 2006 [22] Sentencia T-490 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt.

[23] Sobre el particular , en la sentencia C-016 de 1998, mediante la cual la Corte analizó la constitucionalidad de los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Corporación precisó:

"[E]l 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.” [24] Sentencias T-263 de 2009, T-518 de 2008, T-1219 de 2005 y T-1040 de 2001.

[25] T-337 de 2009. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [26] Sobre el derecho a la reubicación laboral, se pueden consultar, entre otras, las sentencias T-962 de 2008, T-504 de 2008, T-1183 de 2004, T-351 de 2003 y T-1040 de 2001.

[27] Sentencia T-1040 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil. [28] Ibídem. [29] T-337 de 2009. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [30] Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la ley 50 de 1990 [31] Sentencias T-263 de 2009, T-518 de 2008, T-1219 de 2005 y T-1040 de 2001.

[32] Cfr. Sentencia T-292 de 2011, folio 6. [33] Así lo ha hecho de manera directa en sentencias como la T-490 de 2010 y T-1210 de 2008. Igualmente cabe destacar que esta protección a favor de la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta también puede derivarse de la aplicación analógica de las consideraciones de la Corte acerca de la protección a la trabajadora con fuero de maternidad, la cual se extiende a trabajadoras embarazadas vinculadas a través de contratos de prestación de servicios, como lo ha señalado en forma reiterada esta Corporación. Es claro esto, pues los supuestos de hecho son comparables y los argumentos jurídicos aplicables en ambas situaciones, en especial porque los sujetos son acreedores de una especial protección, dispuesta tanto por la Constitución como por la ley.

[34] Sentencia T-490 de 2010. [35] Sentencia T-292 de 2011, folio 12. [36] Ibíd. [37] Ibíd. [38] Ibíd. [39] Sentencia T-292 de 2011, folio 14.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 9 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.