COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/309/05

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/309/05
Expediente	—
Fecha	2005-04-01
Sala	Sala Cuarta de Revisión
Magistrado ponente	Dr JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Reintegro Al Cargo
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada Del Discapacitado
- Despido De Discapacitado
- /Accion De Tutela
- Principio De Estabilidad En El Empleo
- Estabilidad Laboral Reforzada En El Contrato De Trabajo A Termino Fijo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Presunta vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de una persona que se encontraba vinculada a través de un contrato a término fijo sucesivamente renovado resulta procedente siempre que se demuestre (1) que

Texto completo

T-309-05 (Proyecto de circulación restringida) Sentencia T-309/05 REINTEGRO AL CARGO -Improcedencia general de tutela DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO -Protección DESPIDO DE DISCAPACITADO -Discriminación /ACCION DE TUTELA -Prueba que el despido se debe a la discapacidad PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO -Renovación sucesiva del contrato ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO- Requisitos El cargo por presunta vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de una persona que se encontraba vinculada a través de un contrato a término fijo sucesivamente renovado resulta procedente siempre que se demuestre (1) que subsiste la necesidad del servicio que el trabajador cubría; (2) que este tenía buenas razones para confiar en la renovación del contrato en la medida en que subsistiera la materia de trabajo, y (3) que el trabajador hubiera cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones laborales. Ahora bien, lo cierto es que cuestiones fácticas como las que han sido planteadas, en principio, deben ser objeto de discusión en procesos laborales en los cuales el juez pueda desplegar todo su potencial inquisitivo. En el corto plazo establecido para decidir una acción de tutela, este tipo de causas solo podrán proceder si los extremos mencionados en el párrafo anterior, se encuentran suficientemente demostrados al momento de instaurar la acción o si existen indicios claros que permitan fácilmente presumir que la no renovación del contrato tiene como origen un acto de discriminación.

ACCION DE TUTELA -Improcedencia por no darse el presupuesto de inmediatez Referencia: expediente T-1013156 Acción de tutela interpuesta Pedro Antonio Rojas Rojas contra Alcaldía del Municipio de Urrao- Antioquia.

Magistrado Ponente: Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Bogotá, D.C., primero (1) de abril de dos mil cinco (2005). La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto Ley 2591 de 1991, profiere la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso de revisión del fallo dictado por el Juzgado Penal Municipal de Urrao- Antioquia que resolvió la acción de tutela promovida por Pedro Antonio Rojas Rojas contra la Alcaldía del Municipio de Urrao- Antioquia.

I. ANTECEDENTES Hechos y acción de tutela interpuesta El 4 de octubre de 2004, Pedro Antonio Rojas Rojas interpuso Acción de Tutela ante el Juzgado Penal Municipal de Urrao (Antioquia), contra la Alcaldía del Municipio de Urrao, por considerar que esta entidad vulneró sus derechos fundamentales a la vida, la salud y la seguridad social (C.P artículos 11, 49 y 53). Fundamentó su acción en los siguientes hechos:

1. El accionante entró a trabajar al municipio de Urrao como obrero de construcción, en virtud de un contrato a término fijo celebrado el 29 de enero de 2001, que fue sucesivamente renovado hasta el 7 de septiembre del 2003, de la siguiente forma:

- Desde el 29 de enero de 2001, hasta el 4 de marzo de 2001. - Desde el 5 de marzo de 2001, hasta el 8 de abril de 2001. - Desde el 16 de abril de 2001, hasta el 20 de mayo de 2001.

- Desde el 25 de junio de 2001, hasta el 29 de julio de 2001. - Desde el 30 de julio de 2001, hasta el 2 de septiembre de 2001. - Desde el 3 de septiembre de 2001, hasta el 7 de octubre de 2001.

- Desde el 22 de octubre de 2001, hasta el 25 de noviembre de 2001. - Desde el 26 de noviembre de 2001, hasta el 30 de diciembre de 2001. - Desde el 21 de enero de 2002, hasta el 24 de marzo de 2002.

- Desde el 25 de marzo de 2002, hasta el 28 de abril de 2002. - Desde el 29 de abril de 2002, hasta el 11 de agosto de 2002. - Desde el 20 de agosto de 2002, hasta el 27 de octubre de 2002.

- Desde el 28 de octubre de 2002, hasta el 28 de diciembre de 2002. - Desde el 14 de enero de 2003, hasta el 9 de marzo de 2003. - Desde el 17 de marzo de 2003, hasta el 20 de abril de 2003.

- Desde el 22 de abril de 2003, hasta el 25 de mayo de 2003 - Desde el 2 de junio de 2003, hasta el 6 de julio de 2003 - Desde el 14 de julio de 2003, hasta el 7 de septiembre de 2003.

2. El día 14 de febrero del año 2002, el actor sufrió un accidente de trabajo, que le dejó como consecuencia una incapacidad laboral de 43 días y una reducción de un 26.85% de su capacidad laboral. La ARP le canceló la indemnización por pérdida de capacidad laboral y asumió el tratamiento médico respectivo. Como parte del tratamiento de recuperación, el médico tratante le ordenó 50 terapias de rehabilitación que terminarían en enero de 2004. No obstante, para poder acceder a las terapias debía desplazarse, una vez a la semana, a la ciudad de Medellín.

3. El 7 de agosto de 2003 la Alcaldía del municipio le informó al actor la decisión de no renovar el contrato N° 74, celebrado desde el 14 de julio de 2003, hasta el 7 de septiembre del mismo año. Como entra a explicarse, el actor considera que la decisión de no renovar su contrato vulneró sus derechos fundamentales a la vida, la salud y la seguridad social.

4. El 4 de octubre de 2004 el actor interpone acción de tutela contra la Alcaldía del municipio de Urrao. En la acción interpuesta, el accionante afirma que antes de recibir la notificación sobre la no renovación del contrato, le solicitó a la

alcaldía su reubicación en otro cargo, pues la pérdida de capacidad laboral sufrida le impedía desempeñar oficios de mucho esfuerzo. Pese a esto afirma que no fue reubicado.

Agregó que en un principio, la Alcaldía no le concedió el permiso para acudir a Medellín a las terapias de rehabilitación ordenadas por la ARP.

Por esta razón, el 20 de agosto del 2003 presentó un derecho de petición solicitando el permiso para asistir a dichas terapias. Para justificar su petición anexó constancia de la ARP, según la cual requería, en total, de 50 sesiones de terapia, que finalizarían en enero de 2004. El 26 de agosto de 2003, la Alcaldía le respondió, informándole que mientras laborara con la entidad, esta le concedería los permisos para que asistiera a las mencionadas terapias.

Finalmente en la acción interpuesta, el actor afirmó que por el hecho de haber perdido el 26.85 % de su capacidad laboral, condición dictaminada por la junta nacional de calificación de invalidez el 17 de agosto de 2004, y debido a un síndrome frontal pos TEC, dictaminado por el instituto Neurológico de Antioquia en noviembre de 2002 y nuevamente en mayo de 2003, le es difícil desempeñarse laboralmente en “forma normal”.

Considera que la no renovación de su contrato de trabajo se debió a su solicitud de reubicación laboral y a la solicitud de los permisos para acudir a las terapias de rehabilitación en la ciudad de Medellín. Esta situación constituye, según el actor, una violación de sus derechos fundamentales a la vida, la salud y la seguridad social. En consecuencia solicita al juez de tutela ordenarle al municipio de Urrao, su reintegro y reubicación laboral de forma permanente.

Anexa como prueba los siguientes documentos: - Copia de la comunicación enviada por la Alcaldía del Municipio de Urrao, el 7 de agosto de 2003, informándole la no renovación del contrato.

- Copia de la comunicación enviada por Colmena ARP al Municipio de Urrao certificando las terapias de rehabilitación a las que debe asistir. (20 de agosto de 2003) - Copia de la petición enviada por el accionante al Alcalde, solicitando los permisos para asistir a las terapias programadas.(20 de agosto de 2003).

- Respuesta de la Alcaldía al derecho de petición (26 de agosto de 2003). - Copia de cada uno de los contratos de trabajo, celebrados por el accionante con la alcaldía, dentro del período comprendido entre el 29 de enero de 2001 y el 7 de septiembre de 2003.

- Informe del Grupo de Neurociencias en el que se dictamina su dolencia.(16 de julio de 2003). - Copia del informe individual del accidente de trabajo. (14 de febrero de 2002).

- Informes de evaluación del Instituto Neurológico de Antioquia (Noviembre de 2002 y mayo de 2003). - Copia del dictamen para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y determinación de la invalidez.(Agosto 17 de 2004) Respuesta de la institución accionada 5. A través de oficio dirigido al juez de primera instancia el 7 de octubre 2004, el Señor Jhon Rafael Vélez, en calidad de Alcalde (E) dio respuesta a la acción de tutela interpuesta. Para la entidad demandada el amparo solicitado no debe concederse. En efecto, dado que el contrato suscrito entre el municipio y el accionante era un contrato a término fijo, una de las causales para darlo por terminado era la expiración del plazo, cuya notificación se surtió formalmente el 7 de agosto de 2003.

Agregó que las prestaciones por accidente de trabajo están a cargo de la administradora de riesgos profesionales quien ha cumplido oportunamente con dicha obligación. Afirma en consecuencia que expirado el plazo fijo del contrato, cesan las obligaciones del Municipio, quedando a cargo de la ARP, el reconocimiento de dichas prestaciones. Finalmente indica que dado que la ARP actualmente cubre las prestaciones por accidente de trabajo, debe afirmarse que el ex trabajador no se encuentra desprotegido.

Decisión judicial objeto de revisión 6. En sentencia del 13 de octubre de 2004, el Juzgado Penal Municipal de Urrao-Antioquia, negó la acción tutela interpuesta por el ciudadano Pedro Antonio Rojas Rojas. En criterio del fallador, dado

que el problema planteado es de naturaleza laboral, no es el juez de tutela el llamado decidir la cuestión, pues la acción de tutela es, por naturaleza, una acción subsidiaria que sólo procede cuando no hay un medio judicial alternativo.

Adicionalmente afirma que en todo caso no procede la tutela porque no se está frente a un perjuicio irremediable ya que como lo ha señalado la Corte: "cuando lo que se pretende a través de la acción de tutela es que se ordene el reintegro a un cargo, rango o condición, no se configura por expreso mandato legal (literal a) del artículo 1 del decreto 306 de 1992), el perjuicio con carácter de irremediable."(Sentencia T-302 de 1993).

Añade que en el caso concreto al tratarse de un contrato a término fijo no puede predicarse de él una estabilidad a futuro, pues su naturaleza tiene límite en el tiempo. Finalmente considera que no hay debilidad manifiesta, pues se trata de un joven que puede desempeñarse en otros oficios.

Vencido el término para la impugnación y sin que esto ocurriera, el juzgado envió el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. A la luz de los argumentos principales sostenidos por el juez de tutela para negar el amparo solicitado, procede la Corte, en primer término, a definir si la acción de tutela es un mecanismo idóneo para lograr el reintegro de un ex trabajador a su antiguo lugar de trabajo. Adicionalmente, la Corte deberá estudiar el segundo argumento esgrimido por el juez para negar la protección. A su juicio, el vencimiento del contrato a término fijo constituye, en todos los casos, una justa causal para dar por terminada la relación laboral y, en consecuencia, mal puede dar lugar a la violación de un derecho fundamental.

Finalmente, la Corte estudiará si, en las circunstancias concretas del presente caso, procede la acción de tutela para la protección de los derechos fundamentales presuntamente lesionados.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condiciones de debilidad manifiesta o pertenecientes a grupos tradicionalmente discriminados 2.

El actor afirma que en agosto del 2003 fue despedido de su puesto de trabajo en el Municipio a raíz de la incapacidad laboral que sufrió luego del accidente de trabajo del 14 de febrero de 2002. La entidad demandada y el juez de instancia coinciden en sostener que la desvinculación se produjo, simplemente, por el vencimiento del término del contrato laboral pactado. Afirman igualmente que la tutela resulta improcedente dado que en ningún caso puede impetrarse para solicitar el reintegro a un puesto de trabajo, pues para ello existen recursos judiciales ordinarios. Resulta importante entonces hacer un breve resumen de la jurisprudencia de la Corte en los aspectos planteados antes de entrar a resolver el caso concreto.

3. La Corte Constitucional ha sostenido reiteradamente que, por regla general, la acción de tutela no procede para solicitar el reintegro laboral, pues para ello existen otros medios ordinarios de defensa judicial. Sin embargo, la jurisprudencia ha establecido algunas excepciones a dicha regla general. Al respecto ha dicho la Corte:

"No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo.

Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable." [1] Posteriormente, a través de la sentencia T-925 de 2004, con ponencia del magistrado Álvaro Tafur Galvis, la Corte realiza una completa revisión de los pronunciamientos en este tema. Al respecto dice la sentencia citada:

“La Corte ha explicado que si bien, conforme al artículo 53 de la Carta [2] , todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada [3] . Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical, pues sólo asegurando a los líderes sindicales una estabilidad laboral efectiva, resulta posible proteger otro valor constitucional, como es el derecho de asociación sindical (CP art. 39) [4] . En el mismo sentido debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior que incluso comporta una inversión de la carga de la prueba cuando la constitucionalidad de una medida administrativa sea cuestionada por afectar los derechos fundamentales de los minusválidos [5] .

Así también en el caso de la mujer embarazada esta tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas”.

[6] En suma, según la doctrina de la Corte procede el reintegro mediante la acción de tutela, cuando queda demostrado que la desvinculación se produjo con violación de la garantía del fuero sindical o como consecuencia de un acto de discriminación contra una mujer embarazada o una madre cabeza de familia o contra una persona enferma o discapacitada. En este sentido, si el despido se produjo sin que mediara una justa causa demostrada se presume la discriminación y procede el reintegro. Ahora bien, para que proceda la acción de tutela, es absolutamente indispensable – además de otros requisitos de procedibilidad – que pueda razonablemente presumirse la discriminación, que no existan pruebas que la desvirtúen o que, por el contrario, quede demostrado claramente que esta fue la causa del despido. En particular, cuando se trata de personas que afirman haber sido desvinculadas en razón de su enfermedad o discapacidad, la Corte ha exigido, cuando menos, elementos que permitan razonablemente establecer una relación de conexidad entre la discapacidad o enfermedad y la decisión laboral impugnada. Al respecto la Corporación señaló:

“Se puede afirmar entonces que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.” “Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa”.

[7] En virtud de la doctrina planteada resulta claro que las personas que tienen una incapacidad – laboral o de cualquier otro tipo - son sujetos de especial protección por encontrarse en circunstancias de particular debilidad. En consecuencia, estas personas tienen derecho a no ser discriminadas por razón de su discapacidad y, por lo tanto, al reintegro a su puesto de trabajo si se llegare a demostrar que el despido se produjo como efecto de tal discapacidad.

En estos casos, para que la protección pueda prosperar a través de la acción de tutela, debe quedar plenamente demostrado que la desvinculación laboral se debió a la condición de discapacidad o enfermedad de la persona. En efecto, la jurisprudencia ha establecido como condición para conceder el amparo en estos casos, el nexo de causalidad entre la debilidad manifiesta por estado de salud o incapacidad y la desvinculación laboral.

4. Ahora bien, se pregunta la Corte si el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta o que pertenecen a grupos tradicionalmente discriminados se predica también de las relaciones laborales que se articulan a partir de la celebración sucesiva de contratos a término fijo. En efecto, en el presente caso tanto el alcalde (e) como el juez de tutela afirman que teniendo el actor un contrato a término fijo, la justa causa para la desvinculación es el vencimiento del plazo pactado.

En este tema, resulta importante recordar que la Corte Constitucional en la sentencia C-016-98 [8] , estableció el alcance del principio de estabilidad en el empleo en relación con el contrato a término fijo. En este caso afirmó:

“De conformidad con el desarrollo jurisprudencial que ha hecho la Corte en torno al principio de estabilidad laboral que consagra el artículo 53 de la C.P., éste se configura y se realiza, en el caso de los contratos a término fijo, cuando confluyen los siguientes presupuestos constitutivos del mismo: Cuando al trabajador tiene la certidumbre y la garantía de que conservará el empleo, en la medida en que subsista la materia de trabajo y el haya cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, de manera tal que el empleador, motivado por las necesidades de la empresa, deba renovar el contrato.

Lo anterior implica, que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

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.” De todo lo anterior es posible concluir que las personas enfermas o discapacitadas que hubieren celebrado un contrato a término fijo, tienen también derecho a la estabilidad laboral reforzada, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la sentencia inmediatamente citada. En otras palabras, el cargo por presunta vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de una persona que se encontraba vinculada a través de un contrato a término fijo sucesivamente renovado resulta procedente siempre que se demuestre (1) que subsiste la necesidad del servicio que el trabajador cubría; (2) que este tenía buenas razones para confiar en la renovación del contrato en la medida en que subsistiera la materia de trabajo, y (3) que el trabajador hubiera cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones laborales. Ahora bien, lo cierto es que cuestiones fácticas como las que han sido planteadas, en principio, deben ser objeto de discusión en procesos laborales en los cuales el juez pueda desplegar todo su potencial inquisitivo. En el corto plazo establecido para decidir una acción de tutela, este tipo de causas solo podrán proceder si los extremos mencionados en el párrafo anterior, se encuentran suficientemente demostrados al momento de instaurar la acción o si existen indicios claros que permitan fácilmente presumir que la no renovación del contrato tiene como origen un acto de discriminación.

5. En el caso concreto el ex trabajador afirma que la no renovación de su contrato de trabajo constituye una violación de sus derechos fundamentales. Sin embargo, como quedó expresado, el solo hecho de la desvinculación o la no renovación del contrato no es causa suficiente para conceder la protección constitucional. En casos como el presente es necesario que se aporte al proceso siquiera una prueba sumaria de la conexidad entre la decisión de no renovar el contrato y la discapacidad sufrida por el trabajador. Adicionalmente, al tratarse de un contrato a término fijo, es necesario que se mencione siquiera el cumplimiento de los requisitos necesarios para otorgar el derecho a la protección constitucional reforzada: (1) que se mantiene la necesidad del servicio; (2) que el trabajador tenía la confianza legítima en la renovación del contrato;

(3) que el trabajador cumplió a cabalidad con sus responsabilidades laborales. 6. Analizados los supuestos fácticos del caso bajo estudio no aparece demostrada la relación entre la discapacidad sufrida por el trabajador y la terminación del contrato. En efecto, como queda claro de los hechos del caso, el contrato de trabajo fue renovado en 9 oportunidades luego del accidente de trabajo sufrido por el trabajador en febrero del 2002, y en 4 ocasiones después de empezar sus terapias de rehabilitación (iniciadas aproximadamente en febrero de 2003).

De otra parte, en ningún lugar del expediente se demuestra que la situación de salud del ex trabajador se hubiera agravado con el paso del tiempo – desde el accidente sufrido hasta la fecha en la que se decide no renovar nuevamente el contrato – o que su incapacidad hubiere sufrido un incremento. Tampoco aparece demostrado que antes de la notificación de la decisión de no renovar el contrato el municipio hubiere dado muestras de su inconformidad por la situación sufrida.

En consecuencia debe afirmarse que en el presente caso no existe un nexo causal evidente entre la disminución de la capacidad laboral del trabajador – con todas las consecuencias que ello aparejaba – en febrero de 2002 y la no renovación del contrato de trabajo notificada en agosto de 2003. Así las cosas resulta claro que no se configura, al menos a primera vista, una situación en virtud de la cual sea razonable concluir que el trabajador fue desvinculado por razón de su incapacidad.

Ahora bien, es cierto que en casos como el presente el juez de tutela podría solicitar algunas pruebas tendientes a conocer un poco más las circunstancias de hecho en las que se produjo la decisión de no renovar el contrato de trabajo del actor. En particular, sería importante saber si en el caso concreto se dan las circunstancias en virtud de las cuales puede predicarse el derecho a la estabilidad laboral reforzada de quien tiene un contrato a término fijo. Sin embargo, el despliegue de facultades del juez de tutela sólo sería compatible con sus funciones si advierte que, en el caso concreto, está frente a la posible ocurrencia de un perjuicio iusfundamental irremediable que resulte urgente evitar de manera inmediata.

En el presente caso, sin embargo, hay un dato fundamental que permite deducir que la decisión de no renovar el contrato no generó el riesgo que la tutela tendría que conjurar de manera inmediata: la demora de más de 14 meses en la interposición de la acción de tutela y, por consiguiente, el incumplimiento del presupuesto de la inmediatez. Justamente a esta cuestión se dedican los apartes siguientes de esta providencia.

El presupuesto de la inmediatez como un requisito de procedibilidad de la tutela. Reiteración de jurisprudencia 7. Se pregunta la Corte si procede una acción de tutela interpuesta por un ex trabajador de un municipio que solicita el reintegro a su puesto de trabajo, cuando dicha acción ha sido interpuesta 14 meses después de la notificación sobre la terminación del contrato de trabajo y 13 meses después de su efectiva terminación.

8. Según el artículo 86 de la Constitución Política: “ Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.” (subraya fuera del texto original). En consecuencia, la Corte ha entendido que, en principio, la inmediatez es un presupuesto de procedibilidad de la acción de tutela. Al respecto ha dicho la jurisprudencia:

(...) “la Corte ha señalado que dos de las características esenciales de esta figura en el ordenamiento jurídico colombiano son la subsidiariedad y la inmediatez:

...la segunda, puesto que la acción de tutela ha sido instituida como remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho objeto de violación o amenaza(…)”.

[9] Posteriormente, en sentencia SU-961 de 1999 la Corte señaló la importancia de interponer la acción de tutela dentro de un término razonable a partir de la ocurrencia de los hechos que daban lugar a la amenaza o violación de los derechos fundamentales:

“Teniendo en cuenta el sentido de proporcionalidad entre medios y fines, la inexistencia de un término de caducidad no puede significar que la acción de tutela no deba interponerse dentro de un plazo razonable. La razonabilidad de este plazo está determinada por la finalidad misma de la tutela, que debe ser ponderada en cada caso concreto. De acuerdo con los hechos, el juez está encargado de establecer si la tutela se interpuso dentro de un tiempo prudencial y adecuado, de tal modo que no se vulneren derechos de terceros. Si bien el término para interponer la acción de tutela no es susceptible de establecerse de antemano de manera afirmativa, el juez está en la obligación de verificar cuándo ésta no se ha interpuesto de manera razonable, impidiendo que se convierta en factor de inseguridad, que de alguna forma afecte los derechos fundamentales de terceros, o que desnaturalice la acción. Si el elemento de la inmediatez es consustancial a la protección que la acción brinda a los derechos de los ciudadanos, ello implica que debe ejercerse de conformidad con tal naturaleza. Esta condiciona su ejercicio a través de un deber correlativo: la interposición oportuna y justa de la acción. Si la inactividad del accionante para ejercer las acciones ordinarias, cuando éstas proveen una protección eficaz, impide que se conceda la acción de tutela, del mismo modo, es necesario aceptar que la inactividad para interponer esta última acción durante un término prudencial, debe llevar a que no se conceda.” En suma, en principio, la acción de tutela no procederá si el actor dejó de interponerla dentro de un tiempo razonable a partir de la vulneración.

Ahora bien, cuando el actor ha dejado de acudir a la protección inmediata de sus derechos, el juez de tutela debe evaluar si existe alguna razón que justifique o explique dicha inacción – como razones de fuerza mayor o caso fortuito - y si la protección, pese a ser extemporánea, es absolutamente urgente para garantizar de manera inmediata un derecho fundamental cuya vulneración resulte desproporcionada respecto de la carga que su titular debe razonablemente soportar debido a su inacción. Es necesario entonces identificar si en el presente caso se configura esta excepción [10] .

9. Como se mencionó en los antecedentes, el 4 de octubre de 2004, luego de 13 meses de terminado el contrato, el actor interpuso la acción de tutela solicitando la renovación del contrato de trabajo con el Municipio y la reubicación laboral.

Ahora bien, no existe en el expediente una sola noticia sobre las razones que llevaron al ex trabajador a esperar 13 meses para interponer la acción de tutela. No existe un solo indicio de su incapacidad para actuar o de algún suceso de fuerza mayor o caso fortuito que le hubiere impedido acceder al juez constitucional en un tiempo prudencial. Tampoco se vislumbra en ninguna parte del expediente la aparición de un hecho nuevo que justifique la iniciación de la tutela después de transcurrido tanto tiempo. En las condiciones planteadas, la acción sólo podría proceder si resultara evidente la existencia de una violación o amenaza irresistible generada por la decisión del Municipio de no renovar el contrato y que fuera necesario conjurar de manera inmediata y urgente para evitar la consumación de un perjuicio iusfundamental irremediable y desproporcionado. No obstante, en el expediente no aparece una sola prueba que permita demostrar o si quiera sugerir esta hipótesis.

10. En suma, en el presente caso existen dos razones fundamentales que llevarán a la Corte a negar el amparo solicitado. En primer lugar, el incumplimiento del principio de inmediatez. Y, en segundo término, la falta de una prueba clara sobre la presunta conexidad entre la discapacidad sufrida por el actor y la decisión del Municipio de no renovar su contrato de trabajo. Esta decisión no obsta, sin embargo, para que el actor pueda acudir a la justicia laboral de forma tal que el juez de la causa, con el pleno de las garantías del debido proceso, pueda desplegar todas sus facultades inquisitivas para averiguar si, en efecto, la no renovación del contrato se originó en la situación de discapacidad del actor.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero: CONFIRMAR, por las razones expuestas en esta providencia , la sentencia del 13 de octubre 2004, proferida por el Juzgado Penal Municipal del municipio de Urrao- Antioquia, por medio de la cual se negó la tutela de los derechos fundamentales a la vida, la salud y la seguridad social del actor Pedro Antonio Rojas Rojas.

Segundo: Por Secretaría General líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado Ponente Presidente de la Sala RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General LA SUSCRITA SECRETARIA GENERAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL HACE CONSTAR:

Que el H. Magistrado doctor RODRIGO ESCOBAR GIL, no firma la presente sentencia por encontrarse con permiso debidamente autorizado. MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ SECRETARIA GENERAL [1] T-576-98. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[2] ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo;

irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;

situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;

garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

[3] Ver la sentencia C-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero. [4] Sobre el particular ver, entre otras la sentencia T-029/04 M.P. Álvaro Tafur Galvis.

[5] Ver al respecto la sentencia C-174/04 M.P. Álvaro Tafur Galvis. [6] Ver la sentencia C-470/97 M.P. Alejandro Martínez Caballero. [7] Sentencia T-519 de 2003 . M.P.

Marco Gerardo Monroy Cabra. [8] M.P. Fabio Morón Díaz. [9] Sentencia C-542 de 1992, M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [10] Al respecto en la sentencia T-575 de 2002 la Corte dijo: “Para determinar la procedencia de la acción de tutela, en relación con la regla de la 'inmediatez', la Corte ha señalado, entre otros elementos, que el juez constitucional debe constatar: “...si existe un motivo válido para la inactividad de los accionantes...”, es decir, si es predicable la existencia de una justa causa por la cual no ejercitó la acción de manera oportuna”.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 16 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.