COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/310/15

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/310/15
Expediente	—
Fecha	2015-05-22
Sala	Sala Séptima de Revisión
Magistrado ponente	JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho Fundamental A La Estabilidad Laboral Reforzada De Quienes Se Encuentran En Circunstancias De Debilidad Manifiesta O Indefension
- Contrato De Prestacion De Servicios Y Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Derecho A La Estabilidad Reforzada De Las Personas En Condición De Debilidad Manifiesta–Reiteración

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Derecho que implique la estabilidad indefinida en los empleos y contratos de prestación de servicios, existe una protección reforzada para aquellas personas que, por su situación particular, se encuentran en circunstancias de

Texto completo

T-310-15 Sentencia T-310/15 DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION-Consagración en el ordenamiento interno DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION- Línea jurisprudencial Aunque en principio no existe un derecho que implique la estabilidad indefinida en los empleos y contratos de prestación de servicios, existe una protección reforzada para aquellas personas que, por su situación particular, se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad o debilidad manifiesta. Por lo tanto, se ha configurado una limitación a la facultad legal de que goza el contratante para terminar unilateralmente el contrato de prestación de servicios del contratista, y del empleador para despedir a sus trabajadores, pues se les impone la obligación de respetar el requisito previsto para el despido o terminación del contrato con personas que se encuentren en estado de debilidad manifiesta, pues de no cumplirse con dicho deber, el juez de tutela declarará la ineficacia del despido o terminación del contrato, y ordenará su reintegro a un cargo acorde a su circunstancia especial.

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS Y DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Reiteración de jurisprudencia La estabilidad laboral reforzada es predicable de cualquier contrato, sea un contrato laboral o un contrato de prestación de servicios, pues

finalmente, el objetivo perseguido por la Constitución es proteger el derecho que tiene la persona en situación de vulnerabilidad de que su vínculo contractual sea estable y se mantenga para que su especial situación, no sea afectada o agravada por una medida arbitraria tomada por el contratante.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Reglas jurisprudenciales DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- Orden a empresa renovar contrato de prestación de servicios y pagar 180 días de salario como indemnización Referencia: Expedientes T-4.688.410 y T-4.579.755 Acciones de Tutela instauradas por el señor Fabio Ulloa contra T-VAPAN 500 S.A., y la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo contra el Centro Comercial Santa Bárbara Drive.

Derechos fundamentales invocados: estabilidad laboral reforzada, trabajo, salud, mínimo vital, vida digna. Tema: la consagración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta en contratos de prestación de servicios.

Problema jurídico: ¿L as empresas accionadas vulneraron los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la salud, al mínimo vital y a la vida digna de los actores, a quienes se les terminó unilateralmente su contrato de prestación de servicios sin tener en cuenta la situación de vulnerabilidad en la que se encontraban debido a las enfermedades que padecen ? Magistrado Ponente:

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Bogotá D.C., veintidós (22) de mayo de dos mil quince (2015) La Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional , conformada por los magistrados Jorge Ignacio Pretelt Chaljub -quien la preside-, Alberto Rojas Ríos y Luis Ernesto Vargas Silva, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión del fallo único de instancia de tutela proferido por el Juzgado Promiscuo Municipal de San Pedro, Valle, el cinco (5) de septiembre de dos mil catorce (2014) en la acción de tutela presentada por el señor Fabio Ulloa contra T-VAPAN 500 S.A.;

y, el fallo proferido por el Juzgado Treinta y Nueve (39) Civil del Circuito de Bogotá, el diecinueve (19) de agosto de dos mil catorce (2014), que revocó la decisión del Juzgado Setenta y Tres (73) Civil Municipal de Bogotá del dos (2) de julio de dos mil catorce (2014), en la acción de tutela incoada por la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo contra el Centro Comercial Santa Bárbara Drive.

1. ANTECEDENTES De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, 33 del Decreto 2591 de 1991 y 49 del Reglamento de la Corporación, la Sala de Selección Número Uno de la Corte Constitucional escogió en el Auto del veintisiete (27) de enero de dos mil quince (2015) para efectos de su revisión, las acciones de tutela de la referencia.

De conformidad con el artículo 34 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala de Revisión procede a dictar la sentencia correspondiente. 1.1. EXPEDIENTE T- 4688410 1.1.1 Solicitud El señor Fabio Ulloa solicitó al juez de tutela que se amparen sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la vida digna y al trabajo. En consecuencia, solicitó se ordene a la empresa T-VAPAN 500 S.A. que lo reintegre en una labor que pueda desempeñar acorde a su estado de salud y a la disminución de su capacidad laboral, o que lo indemnice o le cancele las cesantías a que tiene derecho por sus años de servicio.

Basa su solicitud en los hechos que se relacionan a continuación: 1.1.2 Hechos y razones de la acción de tutela 1.1.2.1 El señor Fabio Ulloa , quien tiene 68 años de edad, afirma que laboró con la empresa T-VAPAN 500 S.A., durante más o menos 13 años, tiempo en el que celebró distintos contratos de trabajo de prestación de servicios por término de un año,

“prorrogables si el contratante decide ampliar el plazo de vencimiento, por lo que será renovado automáticamente”, con una asignación mensual de $250.000.

1.1.2.2 Señala que el día 9 de diciembre de 2011 firmó el último contrato con la empresa, el cual era renovado automáticamente a su término, como consta en la cláusula cuarta del contrato [1] , y sus funciones consistían en el cargue y descargue de mercancía en las instalaciones de San Pedro, Valle, ubicada en la carrera 6 No. 2-47.

1.1.2.3 Sostiene que el día 19 de abril de 2013 sufrió un accidente de trabajo en las instalaciones de la empresa, cuando se encontraba descargando unos bultos de azúcar de una tractomula, “los cuales se encontraban pegados en un tornillo de la mula, y a lo que lo saqué sentí que se me había desprendido todo el músculo”.

Por esta razón fue remitido a control médico para su tratamiento, y fue diagnosticado con “ruptura del bíceps izquierdo/lesión del supraespinoso”.

1.1.2.4 Por último, relata que siete meses después le fue terminado de manera unilateral su contrato de prestación de servicios, sin tener en cuenta que se encontraba incapacitado debido a la lesión sufrida por el accidente laboral.

1.1.2.5 Concluye que el 26 de abril de 2014 le realizaron “una cirugía del maguito rotatorio” , la cual fue ordenada por la ARL a través de un derecho de petición interpuesto por él. Manifiesta que también se le han ordenado diferentes procedimientos y terapias que han sido prescritas por el médico tratante.

1.1.3 Traslado y contestación de la demanda Recibida la solicitud de tutela, el Juzgado Promiscuo Municipal de San Pedro, Valle, mediante auto del veintiséis (26) de agosto de dos mil catorce (2014), resolvió admitir la acción de tutela y ordenó oficiar a la empresa T-VAPAN 500 S.A., para que remitiera un informe detallado sobre los hechos de la demanda y ejerciera su derecho de defensa.

De igual manera, ordenó realizar una ampliación de la demanda, para lo cual, citó al señor Fabio Ulloa para que respondiera los interrogantes que el Despacho judicial le realizara.

Igualmente, mediante auto del 28 de agosto de 2014, ordenó vincular a la ARL Sura y a la Empresa Solidaria de Salud Emssanar E.S.S., así como recibir declaración del gerente de la empresa T-VAPAN 500 S.A.

1.1.3.1. El señor Fabio Ulloa realizó ampliación de la solicitud de tutela el día 27 de agosto de 2014, en la que señaló lo siguiente: Indicó que es una persona mayor, que no sabe leer ni escribir y solo aprendió a firmar, y asegura que actualmente no realiza un oficio por cuanto su limitación se lo impide.

Señaló que empezó a trabajar con un ingeniero de la empresa T-VAPAN 500 S.A., por un año y medio, realizando labores de jardinero, pero luego fue reemplazado por otro jefe de personal quien lo colocó de cotero hasta la fecha en que presentó la novedad laboral. Asegura, que en total duró trece años laborando en esa empresa.

Igualmente indicó, que en abril de 2013, sufrió el accidente de trabajo cuando descargaba un bulto de azúcar, el cual, al momento del cargue, se atascó a un tornillo cayendo todo su peso en el hombro, por lo que sintió un fuerte desgarre del músculo que le causó mucho dolor. Añadió que de inmediato un compañero le amarró una venda para mitigar el sufrimiento y así pudo seguir descargando los bultos que faltaban hasta las 5 y 30 de la tarde cuando terminaron la labor.

Afirma que al día siguiente la empresa reportó a la ARL Sura el accidente de trabajo y lo remitieron a la Clínica San Francisco, donde le realizaron los exámenes y le informaron que le debían hacer una cirugía. De esa forma, lo enviaron a Cali para que fuera valorado nuevamente, y posteriormente le realizaron la intervención quirúrgica. Desde esa fecha le han dado varias incapacidades médicas, las cuales anexa al proceso en 11 folios.

Continúa relatando, que firmó directamente con la empresa un contrato de trabajo de prestación de servicio para el cargue y descargue de bultos, los cuales se hacían en un horario de las seis (6) de la mañana hasta las cinco o cinco y

media (5 o 5:30) de la tarde todos los días de la semana, y algunas veces los domingos.

A la pregunta de cómo le cancelaban los salarios, agregó que se hacían en cheques a fin de mes pero nunca firmó una nómina. Igualmente señaló que la empresa le suministraba los guayos, overoles enterizos, gorras, guantes y la faja.

Indicó que la empresa lo tenía afiliado a la ARL Sura, quien era la que le cancelaba las incapacidades, pero que no sabía a qué EPS pertenecía por cuanto nunca había tenido necesidad de ir al médico.

Aclaró que después del accidente le cancelaron las incapacidades por siete meses, y después se los dejaron de pagar, faltándole dos. Aduce que T-VAPAN 500 S.A. lo desvinculó tanto de la ARL como de salud. Dice que en ese intermedio de cuatro meses le llegaron los cobros de la ARL Sura, y el jefe de personal de la empresa le ayudó con la mitad del valor, y en adelante ha asumido él solo su costo. Tampoco fue remitido a la Junta de Calificación de Invalidez para que le fuera determinada la pérdida de la capacidad laboral.

Luego añadió que hace unos días fue llamado por la empresa pero no asistió porque no quiere un arreglo, sino que le solucionen lo referente al tiempo de los trece años de servicio, porque a la fecha del despido no le fueron canceladas sus acreencias laborales, así como también necesita que le paguen la salud para que le puedan arreglar el brazo, porque en esas condiciones no podría trabajar. Agregó, que lo despidieron fue precisamente porque no podía trabajar.

Por último, dijo que en la empresa ganaba entre $250.000 a $270.000 pesos mensuales, y actualmente no cuenta con ingresos que le permitan llevar una vida digna, por lo que tiene que vivir con una sobrina que lo atiende, ya que sus cuatro hijos, que son braceros también, tienen sus propios hogares y responsabilidades, por lo que no lo pueden ayudar.

Por lo tanto, requiere que la empresa le ayude a pensionar o a recibir una indemnización y le cancele sus cesantías por los trece años de servicio a que tiene derecho.

Concluyó que se afilió a Emssanar ESS y a través de un derecho de petición la ARL Sura le sigue cancelando las incapacidades y le suministra los medicamentos para el dolor.

1.1.3.2 La empresa T-VAPAN 500 S.A., a través de su representante legal, mediante escrito del 27 de agosto de 2014, manifestó que el accionante no ha sido trabajador dependiente de la empresa, sino que estuvo vinculado en la modalidad de contrato de prestación de servicio en varias oportunidades, en el cual como lo exige la ley, sus afiliaciones a salud, pensión y riesgos laborales eran asumidos por él mismo.

Indicó que la empresa no ha despedido al tutelante, y que es menos factible que éste se haya dado sin justa causa, por cuanto no era empleado dependiente de la accionada. Señaló, que a final de mes presentaban una cuenta de cobro por el tiempo laborado y como no ejecutaba servicios, no había cuenta por pagar.

Agregó que no era admisible que el señor Fabio Ulloa sufriera un accidente de trabajo en la empresa T-VAPAN 500 S.A., pues no era trabajador dependiente de la compañía referida, y si bien tuvo una contingencia prestando los servicios, ello sucedió en la ejecución de una actividad como trabajador independiente.

Por último, dice que no es posible que se le reconozca el reintegro laboral por cuanto no existe un contrato vinculante con la empresa T-VAPAN 500 S.A.; por lo tanto, solicita sea desvinculada de la acción de tutela, dado que no se le está ocasionando un perjuicio irremediable al actor, y tampoco se le está atentando a la salud, porque él tiene otros mecanismos para recibir la atención médica que requiere.

1.1.3.3. La empresa Emssanar E.S.S., mediante escrito del 1 de septiembre de 2014, manifestó que el señor Fabio Ulloa es usuario de esa entidad y afiliado del régimen subsidiado en salud y se encuentra bajo la modalidad de subsidio POS en el municipio de San Pedro, Valle.

Señala que al accionante se le ha brindado toda la atención requerida y nunca se le ha negado la prestación del servicio, por lo tanto no existe vulneración a sus derechos fundamentales. De esa manera, solicitó se le desvincule de responsabilidad alguna.

1.1.3.4. Mediante declaración rendida el 2 de septiembre de 2014, el señor Diego Henao, en calidad de Gerente de la Planta de Producción de la empresa T-VAPAN 500 S.A., manifestó que, el señor Fabio Ulloa no era empleado de la empresa y solo había trabajado con un contrato de prestación de servicios como cotero, función que había desempeñado por más de diez años y nunca había tenido honorario establecido, por cuanto solo ejecuta las labores cuando habían camiones para cargar o descargar. Aclara que el señor Fabio Ulloa no fue despedido por cuanto no era empleado, solo que se lesionó el brazo y no había podido volver a prestar el servicio. En cuanto al tema de salud, indicó que el accionante está siendo atendido por la ARL Sura a la que pertenece. Respecto a la valoración por la Junta de Calificación de Invalidez, señaló desconocer si fue valorado. Finalmente indicó que el señor Fabio Ulloa cancelaba la seguridad social con su dinero, pero la empresa les cancelaba el trabajo a través de una planilla especial como trabajador independiente, donde debía anexar previamente los pagos de salud y ARL con el fin de asegurar que los había cancelado.

1.1.3.5. La ARL Sura respondió en forma extemporánea la solicitud del juez de tutela, e informó que el señor Fabio Ulloa sufrió un accidente de trabajo el 19 de abril de 2013 mientras cargaba unos bultos. Dice que sintió dolor en el brazo izquierdo, y que de manera inmediata recibió atención profesional multidisciplinaria por parte del médico fisiatra, traumatólogo, médico de seguimiento, terapia física y ocupacional, quienes le diagnosticaron ruptura de tendón del bíceps.

Aduce que posteriormente se le inició tratamiento conservador sin éxito, por lo que se le realizó el procedimiento quirúrgico en abril de 2014. Por último, señala que el paciente ha tenido 315 días de incapacidades temporales y que la última fue expedida el 19 de agosto de 2014, por un término de 15 días.

Finalmente indicó que al paciente se le están suministrando todas las atenciones a que por ley tiene derecho, y que por lo tanto no existe vulneración de los derechos fundamentales del accionante. De esa forma, solicita que sea desvinculada de toda responsabilidad.

1.1.4. Decisiones judiciales 1.1.4.1. Sentencia única de Instancia - Juzgado Promiscuo Municipal de San Pedro, Valle En sentencia proferida el cinco (5) de septiembre de dos mil catorce (2014), el Juzgado Promiscuo Municipal de San Pedro, Valle, negó la solicitud de amparo de los derechos invocados por el tutelante, por considerar que le corresponde al juez laboral dirimir el conflicto, “en un proceso en que el afectado debe acreditar la existencia del contrato de primacía de la realidad para solicitar el reintegro o la indemnización por despido sin justa causa, toda vez que es a partir de la decisión judicial que desestima los elementos de la esencia del contrato de prestación de servicios, que se hace exigible la reclamación de derechos laborales tanto salariales como prestacionales”.

Igualmente sostiene que el accionante no se encuentra en una situación de debilidad manifiesta que amerite una estabilidad laboral reforzada o se está afectando su mínimo vital por cuanto vive en la casa de una sobrina, y la ARL Sura le está cancelando sus incapacidades para lo cual, no se probó que se encuentra en estado de discapacidad invalidez o disminución física, síquica o sensorial, en general una circunstancias que le impida o dificulte el desempeño de sus labores.

1.1.5. Pruebas aportadas al proceso 1.1.5.1 Copia del contrato de prestación de servicio suscrito entre el señor Fabio Ulloa y el representante legal de la empresa T-VAPAN 500 S.A., (Folios 5 y 6).

1.1.5.2 Copia de la historia clínica del señor Fabio Ulloa, expedida por la IPS Sura La Flora de fecha julio 30 de 2014 (Folios 7, 8 y 9). 1.1.5.3 Copia de la cédula de ciudadanía del señor Fabio Ulloa (Folio 10).

1.1.5.4 Copia del derecho de petición del 4 de abril de 2014, presentado por el señor Fabio Ulloa a la ARL Sura, solicitando el pago de las incapacidades (Folios 1 y 2).

1.1.5.5 Copia de las incapacidades médicas expedidas al señor Fabio Ulloa, por la IPS Sura La Flora (Folios 23 al 35). 1.1.5.6 Copia de la planilla de pago de la seguridad social del señor Fabio Ulloa de fecha 17 de diciembre de 2013 (Folio 36).

1.2. EXPEDIENTE T- 4579755 1.2.1. Solicitud Myriam Luisa Caro Delgadillo, solicita al juez de tutela que ampare sus derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, al trabajo, a la seguridad social, a la estabilidad laboral y a la protección especial por debilidad manifiesta y por ser madre cabeza de familia, presuntamente vulnerados por el Centro Comercial Santa Bárbara Drive. En consecuencia, solicita que se conceda la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, y se ordene el reintegro a sus labores a un cargo igual o de mejor jerarquía al que ocupaba, conforme a su estado de salud. Así también, cancelar los salarios y demás prestaciones dejadas de pagar y ponerse al día en aportes a la seguridad social. Los hechos son resumidos así:

1.2.2 Hechos y razones de la acción de tutela 1.2.2.1 Manifiesta la accionante que nació el 12 de junio de 1969, por lo que actualmente tiene 45 años de edad.

1.2.2.2 Afirma que fue vinculada a través de un contrato de prestación de servicio por un año en el Centro Comercial Santa Bárbara Drive, el día 1 de julio de 1992, “el cual se renovaba automáticamente hasta la fecha de su despido” , es decir, hasta el 30 de mayo de 2014. Manifiesta que en total trabajó durante 22 años en el citado lugar.

1.2.2.3 Dice que se desempeñaba en el cargo de servicios generales y de aseo, cuyas funciones, entre otras, consistían en arrastrar o cargar las canecas de basura que pesaban más de 50 kilos, por lo que con el tiempo se afectaron su columna y sus manos, por cuanto, como asegura, el Centro Comercial no le proporcionaba los elementos de protección laboral, a pesar de requerirlos en reiteradas oportunidades.

1.2.2.4 Indica que debido a muchas incapacidades generadas como consecuencia de su delicado estado de salud, el día 5 de mayo de 2014, la EPS Cafesalud solicitó al Centro Comercial Santa Bárbara Drive una serie de documentos con el fin de valorar su estado y el origen de su enfermedad consistente en “trastorno de disco lumbar y otros, con radiculocopatía más lumbago no especificado” .

1.2.2.5 Asegura que el día 13 de mayo de 2014, debido a esos requerimientos, el Centro Comercial Santa Bárbara Drive convocó a una asamblea extraordinaria de propietarios con el fin de que tomaran una decisión sobre su caso, la cual concluyó en la terminación unilateral del contrato sin tener en cuenta la afección en salud que presentaba como consecuencia de los 22 años de servicio prestados, y de eludir las valoraciones médicas. Así mismo, resalta que dicha terminación contractual se dio sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo.

1.2.2.6 Añade que a la Asamblea remitió una carta explicando las funciones que desempeña y las consecuencia que ello ha tenido en su salud, aportando copias de la historia clínica y pruebas de su enfermedad expedidos por la EPS Cafesalud, en especial la del 18 de marzo de 2014, donde se lee:

“ recomendaciones generales : evitar sobreesfuerzos para la columna vertebral: coger mucho peso o hacerlo en la forma incorrecta, realizar giros bruscos, para evitar mantener las mismas posturas durante mucho tiempo, evitar posturas forzadas para la espalda, mantener “en forma” la columna vertebral ” .

1.2.2.7 Igualmente, dice que anexó los resultados de los diagnósticos realizados por sus médicos tratantes, en los que se indicaban su padecimiento en la columna y brazos consistentes en “lumbalgia crónica, tendinitis de extensores de antebrazo derecho, tendinitis de quervain derecha” . Como también anexó las incapacidades que le han ordenado durante los dos últimos años.

1.2.2.8 Afirma que con la terminación unilateral de su contrato de prestación de servicios por parte del Centro Comercial, y con la negativa de atender el requerimiento de la EPS Cafesalud, se impidió que fuera valorada médicamente, por lo que no tuvo acceso a un tratamiento adecuado. Por tal razón, su salud se ha deteriorado considerablemente con posibilidad de quedar postrada en cama, lo cual se traduce en un perjuicio irremediable.

1.2.2.9 Aclara que su trabajo es la única fuente de ingreso para el sostenimiento de su familia, por lo que no puede asumir los costos que su enfermedad le genera, así como las cirugías y medicamentos como consecuencia de ella.

1.2.2.10 Insiste que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta debido a su enfermedad, y que al no tener seguridad social en salud, no puede recibir el tratamiento médico adecuado para mitigar su padecimiento.

1.2.3 Traslado y contestación de la demanda Recibida la solicitud de tutela, el Juzgado Setenta y Tres (73) Civil Municipal de Bogotá, mediante auto del diecinueve (19) de junio de dos mil catorce (2014), resolvió admitir la acción, corrió traslado de la misma a la parte accionada, y ordenó vincular a la ARL Positiva, a la EPS Cafesalud y al Ministerio del Trabajo, para que se pronunciaran sobre los hechos demandados.

1.2.3.1 Mediante escrito del 25 de junio de 2014, la ARL Positiva informa que la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo, registró afiliación a través del Centro Comercial Santa Bárbara Drive desde el 1 de enero de 1995 hasta el 1 de mayo de 2014, fecha de su retiro, quien reportaba un salario a la fecha de su desvinculación de $604.000. Igualmente, dice que durante ese tiempo no reportó accidente de trabajo o enfermedad laboral, y por lo tanto, solicita declarar improcedente la tutela contra la ARL por no existir afectación de sus derechos fundamentales.

1.2.3.2 Por su parte, el Ministerio del Trabajo a través de la Oficina Jurídica, mediante escrito del 25 de junio de 2014, solicita se declare improcedente la acción de tutela contra esa entidad, por cuanto no es el llamado a rendir un informe sobre el particular. Sin embargo, aclara que “la limitación física de una persona no es motivo justificante para la válida terminación de su contrato de trabajo, razón por la cual ante el finiquito del vínculo contractual laboral con causa o con ocasión de la discapacidad o incapacidad del trabajador, dará lugar al reconocimiento y pago de indemnización equivalente a 180 días de salario”.

Indica además que para el despido del trabajador se debe contar con la autorización del Inspector del Trabajo, sin excepción. 1.2.3.3 Mediante escrito del 26 de junio de 2014, el Centro Comercial Santa Bárbara Drive por intermedio de apoderado manifestó que no era cierto que: (i) la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo se encontrara en estado de invalidez, toda vez que se le practicó un examen por salud ocupacional de egreso el cual señaló que se encontraba apta para trabajar; (ii) fuera madre cabeza de familia como lo afirman testigos presentados por la parte interesada, toda vez que de la información aportada en consulta médica el 3 de junio de 2011, señaló al señor Isaac Lozano como su esposo; (iii) tuviera que levantar cosas pesadas dentro de las funciones de su trabajo; (iv) haya remitido algún escrito o documentación a la Asamblea de coopropietarios, ya que desde abril se había acordado su desvinculación, y el objetivo de la Asamblea era otorgarle una bonificación por los servicios prestados; (v) se recibiera solicitud alguna por parte de la EPS Cafesalud relacionada con la accionante; y (vi) hubiera estado incapacitada al momento del despido.

Por lo anterior, solicita que se niegue la acción impetrada por la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo y se declare improcedente por existir otro medio judicial para dirimir los asuntos laborales.

1.2.3.4 Mediante escrito del 2 de julio de 2014, presentado fuera del término, la EPS Cafesalud manifestó que la accionante nunca se ha referido a esa entidad sobre negaciones en la prestación del servicio, por lo que no existe vulneración de los derechos fundamentales alegados por la actora.

1.2.4 Decisiones judiciales 1.2.4.1 Sentencia de primera instancia – Juzgado Setenta y Tres (73) Civil Municipal de Bogotá Mediante fallo del dos (2) de julio de dos mil catorce (2014), el Juzgado Setenta y Tres (73) Civil Municipal de

Bogotá, concedió el amparo constitucional y ordenó al Centro Comercial Santa Bárbara Drive, a reintegrar a la accionante sin solución de continuidad en el cargo que venía desempeñándose al momento de su despido, o en su defecto, a uno que ofrezca condiciones iguales o mejores, para lo cual deberá tener en cuenta las observaciones realizadas por su médico tratante. Así como también, cancelar las compensaciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir.

Basó su decisión en que de las pruebas aportadas se determinó que la accionada sí tenía conocimiento del estado de salud de la actora, de manera que a pesar de no contar con un dictamen de pérdida de la capacidad laboral, sí demostró que se encontraba en una situación de debilidad manifiesta.

1.2.4.2 Impugnación Mediante escrito del 8 de julio de 2014, el Centro Comercial Santa Bárbara Drive por intermedio de apoderado impugnó el fallo de instancia argumentando que no existe nexo causal entre el estado de salud de la accionante y la terminación del contrato de trabajo. Asegura que el a quo no tuvo en cuenta la prueba documental aportada por el Centro Comercial, en el que se desprende que la Asamblea estaba convocada desde el 13 de mayo de 2014 y que su objeto era obtener la aprobación del reconocimiento de una bonificación a la accionante, toda vez que desde el mes de abril del mismo año ya se había tomado la decisión de dar por terminado el contrato laboral.

Por otro lado, se encuentra dicho en el acta de la Asamblea que se consultó telefónicamente al Ministerio del Trabajo sobre el caso, quien manifestó que no era procedente solicitar el permiso para su despido toda vez que no estaba incapacitada.

Por lo anterior, solicita que se revoque el fallo de tutela en su integridad y en su defecto se niegue el amparo invocado. 1.2.4.3 Sentencia de segunda instancia – Juzgado Treinta y Nueve (39) Civil del Circuito de Bogotá El Juzgado Treinta y Nueve (39) Civil del Circuito de Bogotá profirió fallo el diecinueve (19) de agosto de dos mil catorce (2014), ordenando revocar la decisión anterior, y declarando improcedente la acción de tutela, por cuanto no se cumple el principio de la subsidiariedad, para lo cual, son otros los medios de defensa establecidos por el legislador para hacer valer los derechos de la accionante, como es el proceso ordinario laboral.

Por otro lado, señaló que no se encuentran demostrados los supuestos de procedencia excepcional de la acción de tutela, como el perjuicio irremediable, lo que hace inviable la acción constitucional, incluso como mecanismo transitorio.

1.2.5 Pruebas documentales 1.2.5.1 En el trámite de la acción de amparo la accionante aportó como pruebas: 1.2.5.1.1 Copia del oficio remitido por la EPS Cafesalud de fecha 5 de mayo de 2014, al Centro Comercial Santa Bárbara Drive, donde le solicita documentos relacionados con la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo con el fin de adelantar el proceso de calificación de origen de la patología “trastorno de disco lumbar y otros, con radiculocopatía más lumbago no especificado” (Folio 1).

1.2.5.1.2 Copia de fecha 23 de mayo de 2014 remitida por la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo al Centro Comercial Santa Bárbara Drive, en donde relaciona su trayectoria laboral y hace una descripción de sus actividades laborales en donde especifica que, entre otras, debía mover materas para el aseo de los pisos así como realizar los desplazamientos de baldes de agua y que solo hasta hace tres años se le proporcionó un vehículo para ello (Folios 1 al 6).

1.2.5.1.3 Copia de la historia clínica de la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo (Folios 7 al 370). 1.2.5.1.4 Copia de los oficios remitidos por el Centro Comercial Santa Bárbara Drive, de fechas 19, 23 y 26 de mayo de 2014, donde solicita al laboratorio clínico, de la clínica Marly y medicina laboral respectivamente, para que le realizaran a la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo, los exámenes de egreso (Folio 371, 372 y 373).

1.2.5.1.5 Copia de la historia clínica ocupacional de la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo del día 26 de mayo de 2014 expedida por Salud Ocupacional Los Andes Ltda., que indica el padecimiento de “trastorno de disco lumbar y otros, con

radiculocopatía más lumbago no especificado" (Folios 378 al 381).

1.2.5.1.6 Copia del examen osteomuscular practicado a la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo del mes de marzo de 2014 expedida por Salud Ocupacional Los Andes Ltda. (Folios 382 y 383).

1.2.5.1.7 Copia de la certificación médica de aptitud para trabajo practicada a la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo, realizada por el Laboratorio Gómez Vesga el día 19 de mayo de 2014, el cual arrojó un dictamen de "no satisfactorio" (Folio 384).

1.2.5.1.8 Copia del escrito de fecha 30 de mayo de 2014, expedido por la administradora y representante legal del Centro Comercial Santa Bárbara Drive, dirigido a la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo, donde le comunica la terminación unilateral de su contrato de trabajo a término fijo suscrito el 1 de julio de 1992 (Folio 385).

1.2.5.1.9 Declaración bajo juramento realizada el 13 de junio de 2014 ante el Notario Sesenta y Siete (67) de Bogotá, por la señora María Herlinda Coca Rocha donde manifiesta que conoce a la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo, quien es madre cabeza de familia y tiene bajo su cuidado y responsabilidad a su hija Danna Sofía Lozano Delgadillo de seis (6) años de edad, cuyo padre biológico nunca ha hecho presencia afectiva ni económica.

Igualmente manifestó que ayuda a la manutención de su padre con cien ($100.000) pesos mensuales (Folio 386). 1.2.5.1.10 . Copia del contrato individual de trabajo a término fijo de un año de fecha 1 de julio de 1992, donde consta que se prorrogará automáticamente (Folio 387).

1.2.5.2 En el trámite de la acción de amparo, la accionada aportó como pruebas: 1.2.5.2.1 Copia del escrito del 13 de mayo de 2014 de citación extraordinaria a la asamblea de propietarios del Centro Comercial Santa Bárbara Drive para el día 27 de mayo de 2014 (folio 408).

1.2.5.2.2 Copia de la asamblea extraordinaria de propietarios del Centro Comercial Santa Bárbara Drive, de fecha 27 de mayo de 2014 donde se pone de presente que el consejo de administración decidió no renovar el contrato de trabajo a la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo, y se pone a consideración el reconocimiento de una bonificación de diez ($10.000.000) millones de pesos por los 22 años de servicio prestados al Centro Comercial el cual fue aprobado por 15 votos (folios 409 al 446).

1.2.5.2.3 Copia del concepto de aptitud laboral – post – incapacidad realizado a la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo del día 26 de mayo de 2014 expedida por Salud Ocupacional Los Andes Ltda., que indica que "PUEDE CONTINUAR REALIZANDO SU LABOR" "CUMPLIR LAS LIMITACIONES Y RESTRICCIONES DE MÉDICO TRATANTE" (Folios 451, 452 y 453).

1.2.5.2.4 Escrito del 30 de mayo de 2014, suscrito por la administradora y representante legal del Centro Comercial Santa Bárbara Drive, donde le comunica a la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo la terminación del contrato de trabajo y se le comunica el pago de sus acreencias laborales e indemnización, así como copia de la liquidación y el respectivo pago a depósito judicial por valor de $1.781.516.oo (Folios 454 al 462).

2. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 2.1. COMPETENCIA La Corte es competente para revisar los presentes fallos de tutela, de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Política, y con el Decreto 2591 de 1991.

2.2. PROBLEMA JURÍDICO 2.2.1. Conforme a lo reseñado respecto de las situaciones fácticas planteadas y de las decisiones adoptadas por los jueces de instancia en el trámite de las solicitudes de amparo objeto de revisión, corresponde a la Sala Séptima de Revisión establecer si en los casos expuestos procede la acción de tutela para proteger los derechos fundamentales a la salud, al trabajo, a la seguridad social, a la vida digna, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada de los actores, los cuales han sido presuntamente vulnerados por las empresas accionadas, al

terminarles unilateralmente sus contratos de prestación de servicios sin tener en cuenta la situación de vulnerabilidad en la que se encontraban, debido a las afecciones de salud que padecen, producto de los servicios que a ellos prestaron.

2.2.2. Para solucionar el problema jurídico planteado, esta Sala examinará: i) el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de debilidad manifiesta; y ii) la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta en contratos de prestación de servicios. Posteriormente se pasará a analizar el caso concreto.

2.1. DERECHO A LA ESTABILIDAD REFORZADA DE LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA–Reiteración de Jurisprudencia- 2.1.1. Consagración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de debilidad manifiesta en el ordenamiento interno.

Tal como lo establece el artículo 53 de la Constitución Política, uno de los principios constitucionales que debe orientar todas las relaciones laborales es la estabilidad en el empleo, como garantía que debe gobernar en el Estado Social de Derecho. Este principio cobra importancia teniendo en cuenta que el fin que persigue es garantizar la primacía de los derechos inalienables de la persona.

[2] En efecto, en virtud del artículo 13 de la Constitución Política, el derecho a la igualdad impone al Estado la obligación de salvaguardar, de manera preferencial, los derechos de aquellas personas que por su condición física o mental, están en alguna circunstancia de debilidad manifiesta, lo cual implica, por lo tanto, una sanción para quienes abusen o maltraten ese grupo poblacional.

El constituyente veló por que el modelo político del Estado Social de Derecho se fundara en la prevalencia del ser humano y su dignidad, teniendo, como uno de sus fines principales, que se protegiera de manera especial a la mujer en estado de gravidez, a las personas en situación de discapacidad, a las personas disminuidas física o mentalmente, y a las personas de la tercera edad, entre otros sujetos amparados.

Como consecuencia de lo anterior, en el ámbito de las relaciones laborales se estableció que despedir o dar por terminado un contrato de prestación de servicios a los sujetos mencionados, quienes son titulares de protección especial, se proscribe, pues de hecho, la exigencia es que por sus condiciones específicas reciban, por parte del Estado y de la sociedad en general, un trato especial. En caso de incumplirse con dicha carga, la autoridad competente tiene la facultad y la obligación de intervenir y disuadir al cumplimiento.

En virtud de la nombrada protección, no puede procederse al despido ni a la terminación de contratos de prestación de servicios de los trabajadores que sufran alguna merma en su condición de salud, sin que se haya obtenido, previamente, la autorización del Ministerio de la Protección Social.

[3] El nombrado mandato constitucional ha sido desarrollado en la Ley 361 de 1997, la cual, entre otras protecciones a favor de este grupo poblacional, establece en su artículo 26 lo que puede llamarse la estabilidad laboral reforzada positiva y negativa.

Por un lado, en el sentido positivo, se considera que la condición de debilidad manifiesta de una persona, no puede ser entendida como óbice para que la misma sea vinculada laboralmente, a menos que dicha situación resulte, de manera fehaciente y demostrada, incompatible e insuperable específicamente en el cargo que se desea desempeñar.

Por otro lado, en el sentido negativo, se ordena que ninguna persona con alguna limitación mental o física, puede ser despedida ni que se le pueda dar por terminado su contrato por razón de su limitación, a menos que exista de por medio una previa autorización de la oficina de Trabajo.

[4] La Corte Constitucional en sentencias como la T-427 de 1992 [5] , en la cual se estudió el caso de una persona inválida que fue declarada insubsistente sin justa causa, señaló el derecho a la protección jurídica especial que tienen las personas que se encuentren en estado de debilidad manifiesta. Al respecto manifestó que:

“ La Constitución otorga protección jurídica a diversos sectores, grupos o personas en situación de desventaja, marginamiento o debilidad manifiesta (CP art. 13). Sectores de la población como los niños (CP art. 44), los ancianos (CP art. 46), los minusválidos (CP. art. 47), las minorías étnicas (CP art. 7) etc., deben recibir una especial protección del Estado por voluntad del constituyente. De esta forma se busca promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y no simplemente un parámetro formal que deje intocadas las desigualdades sustanciales que se presentan en la sociedad.

La especial protección de ciertos grupos y personas por parte del Estado tiene como consecuencia la inversión de la carga de la prueba cuando la constitucionalidad de una medida administrativa sea cuestionada por afectar los derechos fundamentales de la persona directamente perjudicada. En dicho evento, es a la administración a quien corresponde demostrar porqué la circunstancia o condición de desventaja de la persona protegida por el Estado no ha sido desconocida como consecuencia de su decisión.” [6] En la Sentencia C- 531 de 2000 [7] , en la cual se examinó la constitucionalidad del artículo 26 de la mencionada Ley 361 de 1997, la cual establece que se requiere la autorización del inspector de trabajo para despedir a las personas que por su condición física o mental están en alguna circunstancia de debilidad manifiesta, como es el caso de los trabajadores en situación de discapacidad, de las mujeres en estado de embarazo y de las personas que hayan sufrido alguna merma en sus condiciones de salud, la Corte señaló:

“El ámbito laboral constituye, por consiguiente, objetivo específico para el cumplimiento de esos propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas, así como su desarrollo personal. De ahí que, elemento prioritario de esa protección lo constituya una ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y el sostenimiento de su familia (C.P., arts. 54 y 334), para todos aquellos que se encuentren en edad de trabajar.

Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Tal seguridad ha sido identificada como una "estabilidad laboral reforzada" que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados y los trabajadores con alguna limitación, (…)”.

La Corte estableció en esa oportunidad, que la expresión " salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo" , contenida en el inciso 1°. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el inciso 2° del mismo artículo, es exequible, pues estimó que “ de conformidad a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54”), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.” [8] En la misma sentencia se hizo referencia a la indemnización establecida en la Ley 361 de 2007, que debe pagar el empleador en el caso en que despida al trabajador en situación de vulnerabilidad, o termine su contrato, sin la autorización del Ministerio de Trabajo. Al respecto manifestó la Corte:

“En tal situación, 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 causa legal de despido y proteger así al trabajador.

(...) Sin embargo, la verdadera naturaleza de la indemnización que allí se plantea enerva el argumento de la inconstitucionalidad de la disposición legal, por cuanto dicha indemnización presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo.” En consecuencia, con miras a reforzar la protección de los trabajadores en estado de debilidad manifiesta, la Corte puso de presente que la indemnización que debe pagarse es en realidad una sanción y no una opción para el empleador, pues lo que se busca es evitar a toda costa que se actúe en contra de la estabilidad laboral reforzada a que tienen derecho los trabajadores en estas condiciones.

[9] Posteriormente, en la Sentencia T-198 de 2006 [10] y reiterando lo establecido en la Sentencia T-351 de 2003 [11] , esta Corporación pone de presente, al hacer la distinción entre personas en situación de discapacidad y personas que padecen disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, la facultad de la cual goza el juez de tutela en casos como el presente, para impedir la violación de los derechos de este grupo poblacional. Al respecto, en esa sentencia se precisó que:

“Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado.

Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores .” [12] (Negrilla fuera del texto).

Igualmente, en el mismo pronunciamiento se deja en claro que la protección en mención no solamente es predicable de las personas que se encuentran ya discapacitadas al momento de iniciar la relación laboral, sino que también cobija a cualquier trabajador que sufre, durante la ejecución de su contrato, cualquier mengua que le impida continuar con sus labores, no siendo necesario que exista de por medio, la calificación del padecimiento del trabajador .

En la misma sentencia el Alto Tribunal hace referencia a que en sus distintos pronunciamientos, esta Corte ha protegido los derechos de las personas con limitaciones, en varios ámbitos. Se resalta que la jurisprudencia en este campo ha establecido expresamente que “(…) además del derecho a acceder a un empleo acorde con su estado de salud y el tipo de limitación que la persona padezca, estas personas son beneficiarias de una estabilidad laboral reforzada, mientras no exista una causal razonada de despido”.

[13] Asimismo, e n la Sentencia T-065 de 2010 [14] , en la cual esta Corporación analizó el caso de una persona que vinculada mediante varios contratos de trabajo a término fijo fue despedida a causa de una enfermedad que padecía, y en cual la Corte consideró que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada había sido vulnerado por el despido, siendo este ineficaz por la ausencia de la autorización del inspector de trabajo, se reiteró lo señalado en la Sentencia T-263 de 2009 [15] , en el que el Tribunal Constitucional precisó algunos de los elementos que configuran el contenido esencial de este derecho fundamental. Esto es:

“(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el

inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz ” De la misma manera, en Sentencia T-518 de 2008 , se establece que en virtud de los principios que informan el deber de protección especial a las personas en condición de debilidad manifiesta y lo establecido en la Ley 361 de 1997, la Corte ha expresado que se vulneran los derechos fundamentales de una persona que es despedida en virtud de las limitaciones de salud que afectan su capacidad laboral, o cuando, conocida la discapacidad por el empleador, es despedida sin contar con la autorización previa de la oficina de trabajo [16] .

En consecuencia, es relevante poner de presente que la protección en mención no cobija sólo a aquéllos trabajadores que, durante la ejecución del contrato de que se trate, sufran alguna enfermedad o situación que los limite en sus capacidades, sino también a aquéllos que desde antes de ser contratados, ya se encontraban en situación de discapacidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, y para reforzar la protección de la estabilidad laboral reforzada, en la Sentencia T-225 de 2012 [17] , el Tribunal Constitucional indica que el despido de una persona que se encuentra en condiciones de vulnerabilidad en razón del estado de gravidez, fuero sindical o de aquellos que sufren limitaciones o pérdidas de la capacidad laboral, implica para empleador una presunción de despido sin justa causa, la cual revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que prueben 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.

Con relación a lo anterior, es conveniente hacer alusión a la figura de la reubicación, otra obligación que se desprende del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y que recae sobre el empleador cuando se ha despedido al trabajador en estado de debilidad manifiesta sin autorización del Ministerio de Trabajo. A este respecto se refiere la Corporación en la Sentencia T-1040 de 2001 [18] . En dicho pronunciamiento, se consagró una excepción al deber de reubicación por parte del trabajador en los siguientes términos:

“ En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación .” [19] De lo desarrollado en la jurisprudencia de la Corte, puede concluirse que, aunque en principio no existe un derecho que implique la estabilidad indefinida en los empleos y contratos de prestación de servicios, existe una protección reforzada para aquellas personas que, por su situación particular, se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad o debilidad manifiesta. Por lo tanto, se ha configurado una limitación a la facultad legal de que goza el contratante para terminar unilateralmente el contrato de prestación de servicios del contratista, y del empleador para despedir a sus trabajadores, pues se les impone la obligación de respetar el requisito previsto para el despido o terminación del contrato con personas que se encuentren en estado de debilidad manifiesta, pues de no cumplirse con dicho deber, el juez de tutela declarará la ineficacia del despido o terminación del contrato, y ordenará su reintegro a un cargo acorde a su circunstancia especial.

2.1.3. La estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta en contratos de prestación de servicios. Como ya se señaló, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada se predica de los vínculos laborales que se crean entre empleado y empleador, cuando quien presta sus servicios se encuentra en alguna situación de debilidad manifiesta, como ocurre cuando existe alguna disminución física, síquica o sensorial derivada de circunstancias que le impidan o dificulten a la persona el desempeño de sus labores.

Sin embargo, no sólo debe hacerse referencia a los contratos laborales cuando se reclama o se pretende que tal derecho sea protegido. En efecto, el Tribunal constitucional expresa que el derecho bajo estudio no sólo se configura cuando hay de por medio un contrato laboral, pues de igual manera, en los contratos de prestación de servicios, se exige el cumplimiento del requisito previsto para la terminación de la relación contractual de personas en situación de vulnerabilidad.

Así, como ha subrayado esta Corporación, la estabilidad laboral reforzada es predicable de cualquier contrato, sea un contrato laboral o un contrato de prestación de servicios, pues finalmente, el objetivo perseguido por la Constitución es proteger el derecho que tiene la persona en situación de vulnerabilidad de que su vínculo contractual sea estable y se mantenga para que su especial situación, no sea afectada o agravada por una medida arbitraria tomada por el contratante .

[20] Al respecto, en la Sentencia T-886 de 2011, al hacer referencia a la estabilidad laboral reforzada como derecho aplicable a los casos en que también se trate de contratos de prestación de servicios, la Corte señaló:

“Tal estabilidad se predica también para los contratos de prestación de servicios, en los cuales a pesar de conocerse que su naturaleza no genera una relación laboral de subordinación, se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho para los contratos a término fijo que el solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada Lo anterior, teniendo en cuenta los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral; tal figura se aplica siempre que (i) al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que originaron el contrato (ii) y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, por lo que se le deberá garantizar su renovación ”.

[21] En el mismo sentido, considera la Corte que es pertinente hacer referencia a lo establecido en la Sentencia T-1201 de 2001, en la que se estudió el caso de una mujer embarazada que laboraba de manera continua e interrumpida por medio de varias órdenes de prestación de servicios, las cuales le fueron terminados de forma verbal y abrupta, como ocurrió en los casos sub examine . En efecto, aunque en estos casos se trata de personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de vulnerabilidad, resulta adecuado hacer referencia a lo decidido en el caso de aquella mujer en estado de embarazo cuyo contrato fue dado por terminado, pues estima esta Corporación que se trata de dos situaciones similares.

En este sentido, tanto los presentes accionantes, como la mujer en estado de gravidez, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y por lo mismo, son titulares de protección especial, entre otros ámbitos, en el empleo. En consecuencia, es posible hacer un paralelo de las dos situaciones y concluir que lo considerado en el caso de la sentencia T-1201 de 2001, es aplicable a la situación del señor Fabio Ulloa y la señora Myriam Caro Delgadillo, claro está, en lo relativo a la protección en el empleo de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, como ocurre con la estabilidad laboral reforzada en los contratos de prestación de servicios.

En aquella ocasión, se resolvió ordenar al Director del Hospital en el cual la mujer prestaba sus servicios, restablecer el vínculo que existía con la actora, y se le permitiera continuar trabajando y percibiendo un salario fijo [22] . El reintegro implicó, como lo consideró la Corte, que la peticionaria siguiera laborando en condiciones similares a la cuales lo venía haciendo antes de la terminación de su contrato, así se tratara de un contrato de prestación de servicios.

[23] Con relación a lo mencionado, esta Corporación determinó en la Sentencia T-484 de 2010, que existe derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando se trate de una relación laboral o contractual (contrato de prestación de servicios) entre un sujeto que se encuentre en estado de debilidad manifiesta y su empleador o contratante, pues lo que interesa no es la naturaleza del contrato, ya que al margen del tipo de relación jurídica que exista, lo importante es que se trata de un sujeto de especial protección constitucional [24] .

De igual forma, mencionó en esa oportunidad la Corte, que se debe establecer la misma protección a favor de las personas que han visto limitadas sus capacidades físicas y sensoriales en razón de la prestación de sus servicios, sin importar si se trata de un contrato de prestación de servicios o de otro de diferente naturaleza.

Para subrayar esta condición, la Corte expresó en Sentencia T-886 de 2011, lo siguiente: "Si tal estabilidad opera para todos los trabajadores, con mayor razón se presenta para la protección de las mujeres en estado de embarazo sin importar la clase de contrato que hayan suscrito, ya que durante este periodo se requiere del empleador una mayor asistencia y respeto a su condición [25] ." Por lo enunciado, debe quedar en claro que el derecho fundamental a la estabilidad reforzada también se predica de los contratos de prestación de servicios pues, aunque no se trate de una relación laboral de subordinación, como se determinó en la Sentencia T-987 de 2008, "(…) se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho, para los contratos a término fijo, que el sólo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada (…). Tal figura se aplica siempre que al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación" [26] .

Con relación a lo mencionado, resulta conveniente exponer lo señalado por la Corte Constitucional en la Sentencia T-1201 de 2001, acerca del caso de una mujer que había sido contratada como contadora pública mediante continuas renovaciones de la orden se prestación de servicios por la cual había sido contratada. Luego de hacer el análisis del caso, y teniendo en cuenta que el contrato de prestación de servicios le había sido terminado a la accionante, quien se encontraba en estado de embarazo, esta Corporación tuteló sus derechos, pues estimó que al no haber mediado autorización previa de la oficina de Trabajo, se estaba violando el derecho a la estabilidad laboral reforzada para personas en circunstancias de debilidad manifiesta [27] . En efecto, en la misma sentencia se dejó de presente lo siguiente:

"Como se señaló inicialmente, la estabilidad laboral se predica de todos los contratos, sin importar su clase y sin importar que el patrono sea público o privado; pues lo que la Constitución busca es asegurarle al trabajador que su vínculo no se romperá de manera abrupta y por tanto su sustento y el de su familia no se verá comprometido por una decisión arbitraria del empleador." [28] Lo anterior ha sido reiterado en numerosos pronunciamientos de la Corte, como lo es la Sentencia T-987 de 2008, en la cual, además de manifestar que el derecho en comento se predica también de los contratos de prestación de servicios, se advierte que de igual forma, en esos casos, se tendrá en cuenta la presunción que indica que la terminación unilateral se configuró únicamente en razón al especial estado del trabajador, como es el caso del empleado en situación de discapacidad, de la mujer embarazada o del trabajador que soporta alguna mengua en sus condiciones de trabajo. Al respecto sostuvo esta Corporación:

"Si tal estabilidad opera para todos los trabajadores, con mayor razón se presenta para la protección de las mujeres en estado de embarazo sin importar la clase de contrato que hayan suscrito, ya que durante este especial periodo se requiere del empleador una mayor asistencia y respeto a su condición, casos en los que opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, debiendo el empleador asumir la carga de la prueba que apoye el factor objetivo que le permita efectuar el despido legalmente." [29] En el mismo fallo, se tuvo en cuenta el caso estudiado en la Sentencia T- 529 de 2004, en el cual una mujer embarazada, también prestaba sus servicios de manera continua mediante la celebración de varios contratos y órdenes de prestación de servicios. En aquella oportunidad, la entidad accionada, luego de dar por terminado el contrato a la actora, argumentó que la contratista nunca comunicó su estado de embarazo y que la razón por la cual se llevó a cabo la terminación del contrato era precisamente el cumplimiento del plazo para el cual estaba pactado. Frente a la defensa realizada por la entidad accionada, la Corporación decidió que los argumentos no prosperaban, pues entre otras razones, la entidad nunca probó la existencia de una razón objetiva para la terminación del contrato, por lo que operó la presunción ya mencionada.

En suma, la protección constitucional de la cual deben gozar los trabajadores que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, como es tanto el caso de la mujer embarazada, como el de las personas que sufren de alguna discapacidad, y el de las personas que sufren alguna merma en su salud en el desarrollo de sus actividades laborales, cobija no solo los casos de contratos laborales, sino también los asuntos en los que se trate de contratos de prestación de servicios. Aún más, y como se advirtió gracias a lo analizando en las Sentencias citadas, en dichos contratos también se debe tener en cuenta la presunción bajo la cual se entiende que si el contratante no prueba la razón objetiva por la cual se dio por terminado el contrato, la ruptura del vínculo sería precisamente la situación especial del contratista.

2.4. CASO CONCRETO 2.4.1. Resumen de los hechos- Expediente T-4.688.410 El señor Fabio Ulloa, quien tiene 68 años de edad, empezó a trabajar a través de contrato de prestación de servicios, con un ingeniero de la empresa T-VAPAN 500 S.A., por un lapso de tiempo de un año y medio, realizando labores de jardinero, pero luego se le asignaron funciones de cotero hasta noviembre de 2013. Asegura, que en total duró trece años laborando en esa empresa.

Afirma que durante ese tiempo se celebraron distintos contratos de trabajo de prestación de servicios por término de un año, los cuales fueron prorrogados automáticamente, y que el último de ellos fue celebrado el día 9 de diciembre de 2011.

Sostiene que el día 19 de abril de 2013 sufrió un accidente de trabajo cuando se encontraba descargando unos bultos de azúcar de una tractomula en las instalaciones de la empresa, razón por la que fue remitido a control médico para su tratamiento, y fue diagnosticado con “ruptura del bíceps izquierdo/lesión del supraespinoso”.

Relata que siete meses después le fue terminado de manera unilateral el contrato de prestación de servicios, sin tener en cuenta que se encontraba incapacitado debido a la lesión sufrida en el accidente laboral.

Finalmente, aduce que el 26 de abril de 2014 le tuvieron que realizar “una cirugía del maguito rotatorio” , la cual fue ordenada por la ARL. 2.4.2.

Resumen de los hechos- Expediente T-4.579.755 Manifiesta la accionante que actualmente tiene 45 años de edad, y que fue vinculada a través de un contrato de prestación de servicios por un año, en el Centro Comercial Santa Bárbara Drive, desde el día 1 de julio de 1992, el cual se renovaba automáticamente hasta la fecha de su terminación, es decir, hasta el 30 de mayo de 2014. En total, manifiesta que trabajó durante 22 años en el citado lugar.

Dice que se desempeñaba en el cargo de servicios generales y de aseo, cuyas funciones, entre otras, consistían en arrastrar o cargar las canecas de basura que pesaban más de 50 kilos, lo que, con el tiempo, afectó su columna y sus manos, por cuanto, como asegura, el Centro Comercial no le proporcionaba los elementos de protección laboral.

Indica que debido a muchas incapacidades generadas como consecuencia de su delicado estado de salud, el día 5 de mayo de 2014, la EPS Cafesalud solicitó al Centro Comercial Santa Bárbara Drive una serie de documentos con el fin de valorar su estado y el origen de su enfermedad consistente en “trastorno de disco lumbar y otros, con radiculocopatía más lumbago no especificado” , por lo que el 13 de mayo de 2014, el Centro Comercial convocó a una asamblea extraordinaria de propietarios con el fin de que tomaran una decisión sobre su caso, la cual concluyó en la terminación unilateral de su contrato, sin tener en cuenta la afección en salud que presentaba. Así mismo, resalta que dicha terminación contractual se dio sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo.

Añade que a la Asamblea remitió una carta explicando las funciones que desempeña y la consecuencia que ello ha tenido en su salud, aportando copias de la historia clínica y pruebas de su enfermedad expedidos por la EPS Cafesalud, en especial del 18 de marzo de 2014, en la que se le recomienda “ evitar sobreesfuerzos para la columna vertebral”.

Igualmente anexó los resultados de los diagnósticos realizados por sus médicos tratantes en los que le indicaban su padecimiento en la columna y brazos consistentes en “lumbalgia crónica, tendinitis de extensores de antebrazo derecho,

tendinitis de quervain derecha” .

Afirma que con la terminación unilateral de su contrato de prestación de servicios por parte del Centro Comercial, y con la negativa de atender el requerimiento de la EPS Cafesalud, se impidió que fuera valorada médicamente, por lo que no tuvo acceso a un tratamiento adecuado. También aclara que su trabajo es la única fuente de ingreso para el sostenimiento de su familia, por lo que solicita que sea contratada nuevamente.

2.5. PROCEDENCIA DE LAS ACCIONES DE TUTELA 2.5.1. Legitimación activa El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En esta oportunidad, los accionantes actúan en defensa de sus derechos constitucionales fundamentales , al habérseles terminado unilateralmente su contrato de prestación de servicios estando en estado de debilidad manifiesta , razón por la cual se encuentran legitimados para actuar como demandantes.

2.5.2. Legitimación por pasiva y procedencia excepcional de la acción de tutela contra particulares De conformidad con el inciso final del artículo 86 de la Carta Política y el numeral 4º del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, los presupuestos para que la acción de tutela proceda contra particulares se dan (i) cuando está encargado de la prestación de un servicio público; (ii) cuando su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo y; (iii) en aquellos eventos en los cuales el accionante se encuentra en estado de subordinación o indefensión frente al particular accionado.

Ahora bien, sobre este punto se hace necesario hacer claridad sobre los conceptos de subordinación e indefensión. Al respecto, la jurisprudencia de la Corte ha entendido que la subordinación se refiere a una relación de índole jurídica, en la que una persona depende de otra, y la indefensión comporta una dependencia, pero originada en circunstancias de hecho, donde la persona “ ha sido puesta en una situación que la hace incapaz de repeler física o jurídicamente las agresiones de las cuales viene siendo objeto por parte de un particular, las cuales ponen en peligro sus derechos fundamentales. En otras palabras, no tiene posibilidades jurídicas ni fácticas para reaccionar defendiendo sus intereses” [30] .

En corolario, es evidente entonces que la subordinación radica en la existencia o mediación de una relación jurídica, mientras que la indefensión supone por el contrario, una situación de hecho. Así, de encontrarse cualquiera de dichas situaciones, la acción de tutela será viable, y de no advertirse alguno de tales escenarios, su inviabilidad será evidente.

Entonces, realizado el anterior análisis, colige la Sala que en el presente caso tanto el señor Fabio Ulloa como la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo, se encuentran en estado de subordinación e indefensión con respecto a las empresas accionadas, derivado de que ellos y sus familias dependían económicamente de éstas, a quienes éstos últimos prestaron sus servicios ininterrumpidamente durante 13 y 22 años respectivamente, a través de la existencia de un contrato de prestación de servicios. Entonces, de lo anterior se deriva que los accionantes se encontraban en una situación de desequilibrio originada en la subordinación respecto de sus contratantes, máxime si se tiene en cuenta que la única fuente de ingresos que pueden tener en este momento, en el que su salud está seriamente afectada, es el derivado del contrato de prestación de servicios que puedan volver a celebrar con las accionadas.

2.5.3. Subsidiariedad La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones la improcedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, puesto que existen otros medios de defensa judicial a los cuales el actor puede acudir para lograr lo pretendido; no obstante, excepcionalmente es aceptada la viabilidad del amparo, cuando se establece que aquellos mecanismos de defensa no son idóneos o que se requiere la urgente intervención del juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

De igual manera, esta Corporación ha establecido como excepción a la regla general de improcedencia, que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en circunstancia que le conceda el derecho a

permanecer en su empleo, es decir, en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso de las personas que han sufrido un deterioro en su salud durante el desarrollo de sus funciones.

En estos casos, la acción de tutela es el medio idóneo y preferente, en razón a la protección laboral reforzada que consagra explícitamente el texto constitucional a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Lo anterior no significa que siempre que las personas se encuentren en situación de vulnerabilidad, deben permanecer en su cargo, sino que su desvinculación laboral o la terminación unilateral de su contrato de prestación de servicios solo podrá efectuarse con previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Analizados los antecedentes y teniendo en cuenta las consideraciones ya expuestas sobre la procedencia excepcional de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, y teniendo en cuenta, como se dijo en la parte considerativa de esta sentencia, que la Corte Constitucional ha decidido aplicar la lógica de las medidas protectoras que el derecho laboral ha dispuesto para los casos de los despidos sin justa causa, que buscan garantizar la estabilidad del trabajador en situación de debilidad manifiesta, a otras opciones de subsistencia como lo es el contrato de prestación de servicios y de servicios temporales entro otros, puede verificarse en los casos objeto de estudio que:

i) Los accionantes son sujetos de especial protección constitucional, debido a que como consecuencia de un accidente de trabajo, han sufrido un deterioro en su salud, razón por la cual se encuentran en situación de vulnerabilidad. Además, no cuentan con medios económicos para procurarse su subsistencia ni la de su núcleo familiar, pues su delicado estado de salud les impide acceder por el momento al campo laboral, y ii) Les fueron terminados unilateralmente sus contratos de prestación de servicios sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, razón por la cual dicha terminación carece de validez.

2.5.4. Inmediatez En lo concerniente a la inmediatez, observa la Sala que en las acciones objeto de estudio se cumple con dicho requisito, por cuanto las acciones de tutela fueron presentadas en un término razonable desde el momento de la terminación unilateral de los contratos de prestación de servicios de que se trata.

Respecto al caso del señor Fabio Ulloa, se tiene que el día 19 de abril de 2013 sufrió el accidente de trabajo, y que 7 meses después (noviembre de 2013) le fue terminado de manera unilateral el contrato de prestación de servicios, sin tener en cuenta que se encontraba incapacitado, y la acción de tutela fue interpuesta el 25 de agosto de 2014, es decir, 9 meses después, lo que habla de un término prudencial en la interposición del amparo constitucional.

En cuanto al caso de la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo, se tiene que la terminación unilateral de su contrato de prestación de servicios fue el día 30 de mayo de 2014, y la interposición de la acción de tutela fue el 17 de junio de esa anualidad, es decir, 18 días después, lo que habla de un término prudencial en la interposición del amparo constitucional.

Sumado a lo anterior, la Sala resalta que en este caso el perjuicio persiste en el tiempo, toda vez que los accionantes se encuentran sin empleo y en situación de vulnerabilidad, razón que refuerza el argumento de que en el presente caso se cumple con el requisito de inmediatez.

2.6. EXAMEN DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TUTELANTES 2.6.1. EXPEDIENTE T- 4.688.410 Esta Corporación debe pronunciarse sobre la posible vulneración de los derechos a la vida digna, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital del accionante, por parte de la empresa T-VAPAN 500 S.A., quien terminó su contrato de prestación de servicios de manera abrupta y sin haber contado con autorización de la oficina de Trabajo, pese a que el accionante se encuentra en estado de debilidad manifiesta por la situación de discapacidad que afronta.

En este caso, la Sala evidenció que T-VAPAN 500 S.A. conocía que el actor había sufrido un accidente cuando ejercía sus funciones como cotero, y que estaba incapacitado para el momento de la terminación del contrato, pues, así lo indicó

en la contestación de la demanda, en la que expresamente manifestó que:

“el actor tuvo un accidente en el ejercicio de una actividad como trabajador independiente, y así fue reportado a la ARL Sura” [31] . Además, porque fue la misma empresa accionada quien reportó a la ARL Sura el accidente de trabajo sufrido por el actor [32] .

En este orden de ideas, la Sala no considera ajustada a derecho la decisión de la empresa T-VAPAN 500 S.A., consistente en dar por terminado el contrato de prestación de servicios del señor Ulloa, cuando éste se encontraba incapacitado, pues no se cumplió con los requisitos de ley, los cuales ordenan que al terminar el contrato laboral o de prestación de servicios de una persona que se encuentra en situación de discapacidad, debe contarse con la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, la Sala advierte que en este caso aplica la misma determinación prevista en la Ley 361 de 1997, en el sentido de generarse una sanción al empleador que realice despidos de trabajadores en situación de debilidad manifiesta sin tener previamente autorización del Ministerio del Trabajo. Dicha obligación consistente en tener que efectuar el pago de la suma equivalente a ciento ochenta (180) días de salario a favor del empleado.

Entonces, al aplicar la lógica de las medidas protectoras del derecho laboral en los casos de la terminación unilateral de los contratos de prestación de servicios cuando el contratista se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, que en este caso configurada por la situación de salud que afronta, se concluye que éste tiene derecho a que se le efectúe el pago de la suma anteriormente prevista.

Por último, vale la pena resaltar que además de lo anterior, la accionada no probó que la causa por la cual se dio por terminado el contrato del actor hubiera obedecido a razones objetivas, por lo que también opera para este caso, la presunción según la cual, si el empleador no demuestra la causa objetiva de terminación de contrato, se entiende que la decisión fue tomada meramente debido a la circunstancia de salud del trabajador, máxime si se tiene en cuenta que como consecuencia de ello, quedó el señor Ulloa privado de obtener los medios económicos para su subsistencia, pues su limitación física le dificulta en gran medida la consecución de un nuevo empleo.

Así pues, la Sala encuentra que la decisión tomada por la empresa T-VAPAN 500 S.A., vulneró los derechos a la vida digna, la estabilidad laboral reforzada y el salario mínimo vital del demandante, pues a pesar de ser titular de protección, su contrato de prestación de servicios fue terminado sin que se observaran los requisitos previstos para tal efecto.

Por lo expuesto, esta Sala de Revisión revocará el fallo único de instancia de tutela proferido por el Juzgado Promiscuo Municipal de San Pedro, Valle, el cinco (5) de septiembre de dos mil catorce (2014) , y en su lugar, protegerá los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la vida digna y al trabajo del accionante.

En consecuencia, la Sala ordenará a la empresa T-VAPAN 500 S.A., que dentro del término de 48 horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a renovar, sin solución de continuidad, la orden de prestación de servicios del actor Fabio Ulloa, para que éste, si a bien lo tiene, desempeñe funciones de acuerdo con el estado delicado de salud que padece, por un periodo igual al que se venía renovando.

También deberá efectuar a favor del actor, la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997 (Art. 26), equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

Por último, se advierte al contratante que la terminación unilateral del contrato suscrito con el accionante, mientras persista el estado de vulnerabilidad en que éste se encuentra, sólo podrá efectuarse previa autorización del Ministerio de Trabajo.

2.6.2. EXPEDIENTE T-4.579.755 De las pruebas aportadas al proceso, se evidencia que la empresa accionada tenía pleno conocimiento de la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba la actora, ya que antes de la fecha de la

terminación del contrato, la EPS Cafesalud consideraba importante su valoración para determinar su pérdida de la capacidad laboral, para lo cual, le solicitó al Centro Comercial una serie de documentos, los cuales no fueron aportados. También desconoció la certificación médica de aptitud para trabajo, que se anexa a folio 384, y que fue realizada el día 19 de mayo de 2014, arrojando un dictamen de “no satisfactorio” .

Así mismo, el Centro Comercial accionado, tuvo conocimiento del escrito presentado por la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo, el cual consta a folios 1 al 6 del expediente, en el que explicó las funciones que desempeñaba y las afectaciones a su salud, derivadas del ejercicio de sus funciones. En esa oportunidad la accionante aportó copias de la historia clínica y pruebas de su enfermedad, expedidos por la EPS Cafesalud, en especial la del 18 de marzo de 2014, donde se lee:

“ recomendaciones generales : evitar sobreesfuerzos para la columna vertebral: coger mucho peso o hacerlo en la forma incorrecta, realizar giros bruscos, para evitar mantener las mismas posturas durante mucho tiempo, evitar posturas forzadas para la espalda, mantener “en forma” la columna vertebral ” .

De igual manera, se tiene que en esa oportunidad, la actora también aportó los resultados de los diagnósticos realizados por sus médicos tratantes, en el que indican su padecimiento en la columna y brazos, consistentes en “lumbalgia crónica, tendinitis de extensores de antebrazo derecho, tendinitis de quervain derecha” . De la misma manera, anexó las incapacidades que le habían ordenado durante los dos últimos años, hechos que fueron ignorados por la accionada para poder retirarla de su servicio.

De otro lado, no consta dentro del expediente que el empleador haya acudido al Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización de la terminación unilateral del contrato de prestación de servicios de la accionante. Sin embargo, alega la accionada que vía telefónica consultó a dicha entidad, quien supuestamente manifestó que no era procedente solicitar el permiso para la terminación del contrato de la accionante, toda vez que no estaba incapacitada.

Sin embargo, dentro del trámite de la tutela, el Ministerio aclaró que para la terminación del contrato de prestación de servicios de la referencia, se debía contar con la autorización del Inspector del Trabajo, por cuanto “la limitación física de una persona no es motivo justificante para la válida terminación de su contrato de trabajo, razón por la cual ante el finiquito del vínculo contractual laboral con causa o con ocasión de la discapacidad o incapacidad del trabajador, dará lugar al reconocimiento y pago de indemnización equivalente a 180 días de salario”.

La consecuencia jurídica y constitucional de la inobservancia del requisito de solicitar permiso ante el Ministerio, da lugar a presumir que la terminación del contrato tuvo como origen la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra la contratista.

Por otra parte, es de tenerse en cuenta que la accionante devengaba un salario mínimo legal vigente, el cual era el único sustento de su núcleo familiar, conformado por su hija Danna Sofía Lozano Delgadillo de seis años de edad, cuyo padre biológico nunca ha hecho presencia afectiva ni económica, según consta de la declaración extrajuicio registrada a folio 386 del expediente. Igualmente, la accionante asegura que ayuda a la manutención de su padre con $100.000 mensuales, afirmación que no fue desvirtuada y, por tanto, debe ser tomada como cierta.

Así las cosas, la Sala de Revisión observa que se encuentran acreditados todos los requisitos para que proceda la protección de los derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, al trabajo, a la seguridad social, a la estabilidad laboral y a la protección especial por debilidad manifiesta de la actora.

Por lo expuesto y teniendo en cuenta que no existe autorización del Ministerio del Trabajo para terminar unilateralmente el contrato a la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo , quien se encuentra en situación de vulnerabilidad, esta Sala de Revisión revocará el fallo de segunda instancia de tutela proferido por el Juzgado Treinta y Nueve (39) Civil del Circuito

de Bogotá, el diecinueve (19) de agosto de dos mil catorce (2014), que revocó la decisión del Juzgado Setenta y Tres (73) Civil Municipal de Bogotá, del dos (2) de julio de dos mil catorce (2014), y en su lugar, protegerá los derechos fundamentales invocados por la accionante.

En consecuencia, la Sala ordenará al Centro Comercial Santa Bárbara Drive, que dentro del término de 48 horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a renovar, sin solución de continuidad, la orden de prestación de servicios de la actora, Myriam Luisa Caro Delgadillo, para que desempeñe funciones de acuerdo con el estado delicado de salud que padece, por un periodo igual al que se venía renovando. También deberá efectuar a favor de la accionante, la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997 (Art. 26), equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

Por último, se advierte al contratante que la terminación unilateral del contrato suscrito con la accionante, mientras persista el estado de vulnerabilidad en que ésta se encuentra, sólo podrá efectuarse previa autorización del Ministerio de Trabajo.

2.7. Conclusión 2.7.1. La protección constitucional de la cual deben gozar los trabajadores que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, como es el caso de las mujeres embarazadas, de las personas que sufren de alguna discapacidad y de quienes se encuentren incapacitados, cobija no solo los contratos laborales, sino también los contratos de prestación de servicios.

Por tanto, en dichos contratos también se debe tener en cuenta la presunción bajo la cual se entiende que si el contratante no prueba la razón objetiva por la cual se dio por terminado el contrato, la ruptura del vínculo sería precisamente la situación especial del contratista.

2.7.2. El derecho fundamental a la estabilidad reforzada también se predica de los contratos de prestación de servicios, en virtud de que el derecho laboral ha dispuesto, para los casos de los despidos sin justa causa, que buscan garantizar la estabilidad del trabajador en situación de debilidad manifiesta, a otras opciones de subsistencia como lo es el contrato de prestación de servicios y de servicios temporales entro otros.

2.7.3. En este caso la empresa T- VAPAN 500 S.A. y el Centro Comercial Santa Bárbara Drive vulneraron los derechos fundamentales a la vida digna, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del señor Fabio Ulloa y de la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo, en razón a que sus contratos de prestación de servicios fueron terminados sin autorización previa de la Oficina del Trabajo, pese a que se trata de personas que afrontan un estado de debilidad manifiesta, para lo cual está prevista la figura de la estabilidad laboral reforzada, situación que no fue tenida en cuenta por la entidad accionada.

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

En el expediente T- 4.688.410, REVOCAR la sentencia proferida en única instancia el cinco (5) de septiembre de dos mil catorce (2014), por el Juzgado Promiscuo Municipal de San Pedro, Valle, en el trámite de la acción de tutela impetrada por Fabio Ulloa en contra de la empresa T-VAPAN 500 S.A.

En su lugar, CONCEDER la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la vida digna y al trabajo del señor Fabio Ulloa, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: En consecuencia, ORDENAR a la empresa T-VAPAN 500 S.A., que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, proceda a renovar, sin solución de continuidad, la orden de prestación de servicios del actor Fabio Ulloa, para que desempeñe, si a bien lo tiene, funciones de acuerdo

con el estado delicado de salud que padece, por un periodo igual al que se venía renovando, y efectuar, a favor del actor, la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997 (Art. 26), equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

Se advierte al contratante que la terminación unilateral del contrato suscrito con el accionante, mientras persista el estado de vulnerabilidad en que éste se encuentra, sólo podrá efectuarse previa autorización del Ministerio de Trabajo.

TERCERO: En el expediente T-4.579.755 REVOCAR el fallo de segunda instancia de tutela proferido por el Juzgado Treinta y Nueve (39) Civil del Circuito de Bogotá, el diecinueve (19) de agosto de dos mil catorce (2014) que revocó la decisión del Juzgado Setenta y Tres (73) Civil Municipal de Bogotá, del dos (2) de julio de dos mil catorce (2014) en la acción de tutela contra el Centro Comercial Santa Bárbara Drive. En su lugar, CONCEDER la protección de los derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, al trabajo, a la seguridad social, a la estabilidad laboral y a la protección especial por debilidad manifiesta de la señora Myriam Luisa Caro Delgadillo, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: En consecuencia, ORDENAR al Centro Comercial Santa Bárbara Drive, que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia , proceda a renovar, sin solución de continuidad, la orden de prestación de servicios de la actora, Myriam Luisa Caro Delgadillo, para que desempeñe funciones de acuerdo con el estado delicado de salud que padece, por un periodo igual al que se venía renovando, y efectuar, a favor de la accionante, la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997 (Art. 26), equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

Se advierte al contratante que la terminación unilateral del contrato suscrito con la accionante, mientras persista el estado de vulnerabilidad en que ésta se encuentra, sólo podrá efectuarse previa autorización del Ministerio de Trabajo.

QUINTO: Para los efectos del artículo 36 del decreto 2591 de 1991, el juzgado de origen hará las notificaciones y tomará las medidas conducentes para el cumplimiento de esta sentencia .

Notifíquese y cúmplase. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado ALBERTO ROJAS RÍOS Magistrado LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] “Cuarta. Prórroga. Si vencido el plazo establecido para la ejecución del contrato de prestación de servicios el CONTRATANTE decide ampliar el plazo de vencimiento, éste será renovado automáticamente”.

[2] Al respecto, ver la Sentencia T 886 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [3] Al respecto, ver la Sentencia T-490 de 2010, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[4] Al respecto, ver Sentencia T 198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [5] M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [6] Al respecto, ver Sentencia T-198 de 2006, M.P.

Marco Gerardo Monroy Cabra. [7] M.P. Álvaro Tafur Galvis. [8] Al respecto, ver la Sentencia T-490 de 2010, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[9] Al respecto, ver Sentencia T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [10] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [11] M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[12] Al respecto, ver Sentencia T 1038 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. En esta oportunidad se estudia el caso de una persona que padece una discapacidad y su relación laboral fue terminada sin justa causa y sin autorización previa de la oficina de Trabajo.

[13] Sentencia T 1038 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [14] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [15] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [16] En la sentencia C-531 de 2001, M.P.

Álvaro Tafur Galvis, que realizó un control de constitucionalidad sobre el artículo 26 de esta Ley, la Corte decidió: " Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato." [17] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[18] M.P. Rodrigo Escobar Gil. [19] Al respecto, ver Sentencia 777 de 2011, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [20] Al respecto, ver Sentencia T-886 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[21] Sentencias T-040 de 2001 y T-1003 de 2006. [22] Sentencia T-1201 de 2001. [23] Al respecto, ver Sentencia T- 866 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[24] Sobre este tema se puede consultar la sentencia T-987 de 2008, en la cual la Corte tuteló el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una mujer que fue despedida sin contar con la autorización del funcionario de trabajo y que se encontraba vinculada a la entidad demandada mediante un contrato de prestación de servicios.

[25] Sentencias T-862 de 2003, T-176 de 2005 y T-1003 de 2006. [26] Sentencias T-484 de 2010, T-040/01 y T-1003/06. [27] En el mismo sentido, se puede analizar la sentencia T-529 de 2004 en la que la Corte tuteló el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una señora embarazada cuyo contrato de prestación de servicios no fue renovado.

[28] Sentencia T-1003/06. [29] Sentencias T-862 de 2003; T-1138 de 2003; T-176 de 2005 y T-1003 de 2006. [30] Sentencia T-583 de 2011. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[31] Folio 84-87 del cuaderno 2. [32] Folio 100 del cuaderno 2.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 6 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.