COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/484/09

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/484/09
Expediente	—
Fecha	2009-07-21
Sala	Sala concluye
Magistrado ponente	Dr HUMBERTO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accidente De Trabajo Y Continuación Del Contrato De Trabajo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Precedente que fue objeto de reiteración en sentencia T-263 de 2009, la Sala de Revisión observa que se encuentran cumplidos los requisitos jurisprudenciales establecidos para la continuación de este tipo de contratos laborales toda vez

Texto completo

T-484-09 SENTENCIA T-484/09 Sentencia T-484/09 PROTECCION CONSTITUCIONAL Y LEGAL OFRECIDA A LOS EMPLEADOS QUE HAN SUFRIDO ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONALES PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO FIJO Y POR OBRA O LABOR CONTRATADA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEBIDA A TRABAJADORES DISCAPACITADOS- Es aplicable aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por término definido o por obra específica De ahí resulta que la estabilidad laboral reforzada debida a los trabajadores discapacitados sea aplicable aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido o por obra específica, según se explica a continuación. En estos eventos, de acuerdo con la consideración central desarrollada en sentencia T-1083 de 2007, es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador por la cual éste se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado o, atendiendo determinadas precisiones, en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado.

Es preciso hacer hincapié en que en esta hipótesis, si bien el vencimiento de dicho lapso y la terminación de la obra contratada han de ser considerados como modos de terminación del vínculo laboral que operan ipso jure, siempre y cuando se de el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina de trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad del trabajo en cabeza del empleado (artículo 53 C.

N.), al mismo tiempo que evita que estos argumentos sean utilizados para separar de su cargo a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo de su objeto social. Lo anterior no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado o el

inválido incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, por cuanto la protección con que cuenta es relativa y no absoluta.En estos términos, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales.

ACCIDENTE DE TRABAJO Y TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO En aplicación de las consideraciones desarrolladas en la presente providencia, la Sala concluye que la anterior decisión constituye prima facie una infracción de las garantías iusfundamentales del accionante toda vez que, a pesar del conocimiento que tenía la empresa sobre la ocurrencia del aludido accidente de trabajo y del consecuente estado de debilidad manifiesta en el que se encontraba el empleado, la sociedad resolvió dar por terminado el contrato de trabajo por el cual venía prestando sus servicios. La Sala concluye que al momento de decidir la terminación del contrato de trabajo el empleador se encontraba llamado a obtener una autorización por parte del Ministerio de la Protección Social dado el conocimiento que aquél tenía sobre la ocurrencia del accidente de trabajo y de la consecuente afectación de la salud y de la capacidad laboral del ciudadano.

DEBILIDAD MANIFIESTA DE TRABAJADOR QUE SUFRIO ACCIDENTE DE TRABAJO La Sala observa que el empleador incumplió los deberes impuestos por el principio de solidaridad (artículo 48 C. N.) y particularmente por las leyes 361 de 1997 y 776 de 2002, en atención a que a pesar de la situación de debilidad manifiesta en que se encontraba el trabajador como consecuencia de la ocurrencia de un accidente de trabajo –lo cual hace aplicable un régimen objetivo de responsabilidad de acuerdo con las consideraciones precedentes- y de la prescripción de reintegro aprobada el día 1° de febrero de 2008 por el Despacho de Protección laboral del Instituto de Seguros Sociales de la seccional de Magdalena; la sociedad decidió abstenerse de renovar el vínculo laboral que venía sosteniendo con el accionante desde el día 2 de noviembre de 2005.

Es preciso señalar que el despido del que fue victima el trabajador a consecuencia de la pérdida de capacidad laboral, le causa un perjuicio irremediable, ya que en la actualidad presenta quebrantos de salud, padece de glaucoma y estrés laboral agudo, el primero en ocasión del accidente de trabajo que lo mantiene con visión borrosa y el segundo debido a la alta tensión mental a la que estuvo sometido durante la relación laboral, como consecuencia también del accidente de trabajo y agudizado por el despido injusto del que fue víctima sin que se le proveyera de las prestaciones económicas derivadas de la seguridad social. Adicionalmente, el accionante se encuentra con baja autoestima y menoscabado en su dignidad como ser humano, sin un sustento diario para él y para su familia que le permita satisfacer las necesidades elementales para subsistir en forma digna, creyéndose inútil y sin posibilidades de laborar en empresas diferente a las demandadas y mucho menos como soldador por ser la vista un sentido vital para desempeñar esta labor.

ACCIDENTE DE TRABAJO Y CONTINUACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO- Requisitos jurisprudenciales En este orden, atendiendo el precedente que fue objeto de reiteración en sentencia T-263 de 2009, la Sala de Revisión observa que se encuentran cumplidos los requisitos jurisprudenciales establecidos para la continuación de este tipo de contratos laborales toda vez que (i) no existe prueba alguna en el expediente que permita afirmar que el señor Sarmiento Fuentes haya desempeñado sus funciones de manera deficiente. En sentido contrario, la reiterada celebración de los aludidos contratos de trabajo permite inferir que su desempeño ha sido satisfactorio. (ii) Adicionalmente, la Sala estima que subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral, toda vez que dada la condición de trabajador en misión del demandante, éste puede ser remitido a otra empresa que contrate los servicios de A Tiempo LTDA. En conclusión, la Sala Octava de Revisión procederá a revocar la decisión judicial de segunda instancia y, en consecuencia, concederá el amparo solicitado de los derechos fundamentales a la seguridad social y al trabajo del señor José Manuel Sarmiento

Fuentes. Por consiguiente, ordenará la reubicación del demandante, si al momento de la notificación de la presente providencia aún no ha sido realizada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley 776 de 2002, el cual prescribe lo siguiente: “Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”.

Aunado a lo anterior, es preciso recordar que el estado de debilidad manifiesta en que se encontraba el accionante como consecuencia del accidente de trabajo acaecido el día 25 de febrero de 2007 imponía al empleador el deber de obtener la correspondiente autorización administrativa para finiquitar dicho vínculo laboral. En consecuencia, en la medida en que el empleador se apartó de dicho deber, la Sala ordenará, si al momento de la notificación de la presente providencia dicha cancelación aún no ha sido realizada, el pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 Referencia: expediente T-2.158.439 Acción de tutela instaurada por José Manuel Sarmiento Fuente contra las Sociedades Asesorías y Servicios Técnicos y Portuarios LTDA, “ASETPOR” LTDA; A Tiempo LTDA, Drummond LTDA y el Instituto de Seguros Sociales Magistrado Ponente Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Bogotá D.C. veintiuno (21) de julio de dos mil nueve (2009).

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Juan Carlos Henao Pérez, Jorge Iván Palacio Palacio y Humberto Antonio Sierra Porto, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Nacional y en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos de tutela proferidos por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta y el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de la misma ciudad, en la acción de tutela instaurada por José Manuel Sarmiento Fuentes contra las sociedades Asesorías y Servicios Técnicos y Portuarios LTDA, “ASETPOR” LTDA; A Tiempo LTDA, Drummond LTDA y el Instituto de Seguros Sociales I. ANTECEDENTES El ciudadano José Manuel Sarmiento Fuente interpuso acción de tutela contra las entidades anteriormente referidas con el objetivo de obtener amparo judicial de sus derechos fundamentales a la vida, la dignidad humana, la igualdad, la salud, el debido proceso y al trabajo; garantías que habrían sido infringidas como consecuencia de la ocurrencia de los hechos que a continuación resume la Sala de Revisión:

1.- A partir “ del año 2004 ” [1] el accionante se vinculó en calidad de trabajador subordinado a la planta de personal de la sociedad ASETPOR LTDA, entidad en la que prestó sus servicios en el cargo de soldador.

2.- A pesar de que la anterior contratación fue realizada de manera directa entre la sociedad demandada y el señor Sarmiento Fuentes, este último se vio en la obligación de vincularse a la bolsa de empleo SESCARIBE debido a la presión realizada por la sociedad ASETPOR LTDA, la cual pretendía, por esta vía, eludir la responsabilidad laboral que le resultaba exigible en calidad de empleadora.

3.- De la misma manera, “ en el año 2005 ” [2] el accionante fue compelido a establecer una relación contractual aparente con la Sociedad A Tiempo LTDA. Al respecto, según la exposición contenida en el escrito de demanda, en contra de lo sugerido por la aludida simulación contractual, “ el señor Sarmiento siempre fue un trabajador subordinado, dedicado a las actividades ordinarias de la empresa Asetpor LTDA con una debida continuidad en el tiempo desde el año 2005 hasta el día de su inconstitucional e ilegal desvinculación del cargo en el mes de marzo de 2008 ” [3] .

Sobre el particular, cabe resaltar que durante el lapso señalado las dos sociedades se encargaron de realizar el pago del salario ofrecido al accionante de manera proporcional.

4.- El día 25 de febrero de 2007 el accionante sufrió un accidente de trabajo, cuya ocurrencia fue descrita en los siguientes términos en el escrito de demanda: “[El señor Sarmiento Fuentes] como trabajador del contratista

independiente Asetpor estaba trabajando en las instalaciones de la DRUMMOND LTDA, por labor contratada por ellos, cuando haciendo acción de palanca con un tubo que soldaba, el objeto punzante penetró el ojo derecho ocasionándose un accidente de trabajo de alta consideración ” [4] .

5.- Una vez fue concluido el tratamiento de rehabilitación y habiendo agotado el análisis previo por parte de la Junta médica interdisciplinaria, mediante comunicación suscrita el día 1° de febrero de 2008 el Jefe del Departamento de riesgos laborales y de seguridad social y el Médico gestor de calidad del Instituto de Seguros Sociales determinaron “ el reintegro laboral del señor José Sarmiento con las siguientes recomendaciones: acompañamiento por la profesional asignada para el caso; cese de incapacidades; pendiente calificación por pérdida de capacidad laboral ” [5] . Así, en desarrollo de la anterior prescripción, durante el mes de marzo de 2008 el accionante trabajó con restricciones precisas en las instalaciones de la sociedad en la que sufrió el accidente de trabajo anteriormente referido.

6.- Los días 19 de marzo y 5 de abril de 2008 el accionante recibió sendas comunicaciones suscritas respectivamente por los representantes legales de las empresas A Tiempo LTDA y ASETPOR LTDA, en las que le informaron la terminación del contrato de trabajo por el cual venía prestando sus servicios a las sociedades indicadas.

Con fundamento en los hechos relatados, en opinión del demandante la infracción de sus derechos fundamentales se habría presentado como consecuencia de la decisión de finiquitar unilateralmente la relación laboral en la cual aquel participaba. A su juicio, las sociedades debieron atender las recomendaciones médicas realizadas por la Administradora de Riesgos Profesionales del Instituto de Seguros Sociales en el sentido de permitir, con determinadas restricciones, la continuación de la prestación del servicio; a lo cual se sumaba el deber de promover la iniciación del proceso que permitiera determinar el grado de incapacidad definitiva. Por último, el accionante manifestó que la actuación desarrollada por las sociedades desconoció por completo lo dispuesto en la Ley 361 de 1997 pues, dada la sensible pérdida de su capacidad laboral, en esta ocasión la terminación del contrato debió contar con una autorización previa por parte del Ministerio de la Protección Social.

II. Intervención de las entidades demandadas 2.1.- Obrando mediante apoderado judicial, la sociedad Drummond LTDA solicitó al juez de amparo negar la acción de tutela promovida por el señor Sarmiento Fuentes. Como fundamento de oposición, el representante objetó la inexistencia del supuesto contrato de trabajo entre la sociedad y el accionante pues, según la afirmación realizada en el escrito de contestación de demanda, dicha sociedad se limitó a suscribir un acuerdo con la empresa ASETPOR LTDA “ para que realizara unos trabajos dentro de Puerto Drummond Ltda. Con su personal, supuestamente especializado ” [6] .

2.2.- A través de representante judicial, la sociedad Asesorías y servicios técnicos y portuarios, ASETPOR LTDA, se opuso a la acción de tutela interpuesta. En cuanto a la existencia de la relación laboral alegada por el demandante, el apoderado indicó lo siguiente: “ El señor José Sarmiento solo se vinculo (Sic) a ASETPOR LTDA como trabajador, en el periodo (Sic) del 15 de julio de 2004, fecha esta ultima (Sic) en la cual se estipulo (Sic) la terminación del contrato (…) [S] i se observa existen comprobantes que demuestran el pago del salario al querellante por parte de la empresa A tiempo Ltda. Razón o motivo por el cual las afirmaciones carecen de sustento, por otro lado en este sentido la jurisprudencia y la doctrina han establecido que no puede haber dos patrones en el mismo tiempo de trabajo, pues en este caso y quedando probada la existencia del vinculo (Sic) con A tiempo no podría existir la relación simultanea con Asetpor Ltda ”. En ese sentido, manifestó que los pagos realizados por la sociedad a favor del demandante obedecieron a un acto de mera liberalidad emprendido con el objetivo de elevar la productividad de los encargados de la prestación del servicio.

Aunado a lo anterior, el representante señaló que la solicitud de amparo resultaba improcedente en atención a que el accionante pretendía, por vía de tutela, la reivindicación de garantías meramente legales para lo cual el ordenamiento

jurídico ha dispuesto el funcionamiento de las acciones judiciales ordinarias que deben ser conocidas por la Jurisdicción laboral.

2.3.- La sociedad A Tiempo LTDA, mediante escrito firmado por su apoderado judicial, solicitó al juez de amparo desestimar la solicitud interpuesta por el señor Sarmiento Fuentes alegando como fundamento el cumplimiento de las obligaciones que le correspondían como único empleador del demandante. Sobre el particular, indicó que el vínculo laboral que se extendió por sucesivos períodos que iniciaron el día 2 de noviembre de 2005 se dio a través de la suscripción continuada de contratos de obra, durante cuya vigencia ocurrió el accidente de trabajo referido con antelación. Sobre este punto específico manifestó lo siguiente: " A tiempo Ltda. Cumplió con el deber de reintegrar al trabajador, quien siguió prestando sus servicios a la empresa usuaria, atendiendo a (Sic) las recomendaciones dadas por el Instituto del Seguro Social / Posteriormente, no estando incapacitado y habiendo terminado la labor por la cual fue suministrado, según contrato de trabajo suscrito con el actor, se dio por terminada la relación laboral.

" [7] . Así las cosas, el representante concluyó que, en atención a que el contrato de trabajo celebrado tenía por objeto la realización de una obra que fue terminada, no era necesaria la obtención de la correspondiente autorización por parte del inspector de trabajo.

Por último, el apoderado manifestó que en el caso concreto la pretensión resultaba improcedente debido a la existencia de mecanismos judiciales ordinarios que se oponían a la prosperidad de la acción de tutela promovida dada la inexistencia de un perjuicio irremediable.

III. Decisiones judiciales objeto de revisión 3.1.- Mediante sentencia proferida el día 22 de octubre de 2008, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Santa Marta concedió la solicitud de amparo requerida en atención a que encontró acreditada la presencia de un perjuicio irremediable que amenazaba los derechos fundamentales del accionante, dada la privación unilateral de la única fuente de recursos de la que dependía su manutención. En consecuencia, luego de realizar una reiteración jurisprudencial a propósito de la protección conferida a los trabajadores que han sufrido accidentes de trabajo, declaró la ineficacia jurídica del despido decidido por las sociedades Asetpor Ltda y A Tiempo Ltda, razón por la cual ordenó el reintegro inmediato al cargo que venía ocupando el demandante. Adicionalmente, el a quo ordenó a dichas entidades y a la empresa Drummond Ltda realizar la cancelación de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir a partir de la separación del cargo y el pago de las indemnizaciones establecidas tanto en el Código Sustantivo del Trabajo, por la injustificación del despido, como en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto las entidades no obtuvieron la correspondiente autorización por parte del Ministerio de la Protección Social.

A su turno, ordenó a las empresas señaladas llevar a cabo el pago de las prestaciones sociales y demás acreencias adeudadas al actor desde el día 1° de enero de 2005. En ese sentido, requirió al Instituto de Seguros Sociales para que determinara la pérdida definitiva de capacidad laboral del señor Sarmiento Fuente y la autorizó para poner en marcha las acciones legales pertinentes encaminadas a obtener el cobro de las cotizaciones al sistema de seguridad social que no hubiesen sido sufragadas desde la fecha anteriormente referida.

3.2.- Por medio de escrito presentado dentro del término concedido en la anterior providencia, el representante de la empresa Drummond Ltda interpuso recurso de impugnación en atención a que, a su juicio, el juzgador de instancia desconoció que en asuntos como el presente la responsabilidad por la supuesta infracción de los derechos fundamentales del ciudadano no le resulta oponible dado que la legislación laboral define a " las empresas de servicios temporales como verdaderos empleadores " [8] , lo cual eximiría a tal sociedad de concurrir en la obligación de cancelar las indemnizaciones prescritas en la sentencia.

En el mismo sentido, los apoderados de las sociedades Asetpor Ltda y A Tiempo Ltda interpusieron recursos de apelación en contra de la decisión judicial de primera instancia.

Sobre el particular, en el primer escrito se hizo énfasis en la improcedencia de la acción de tutela como consecuencia de la aplicación del principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 86 superior, de lo cual resulta la inexistencia de un auténtico perjuicio irremediable en el caso concreto.

Adicionalmente, el representante de Asetpor Ltda llamó la atención sobre el tipo de vinculación que sostenía la sociedad con el señor Sarmiento Fuentes: " Es necesario precisar que el Juez de Tutela esta (Sic) haciendo una clara omisión de la Ley 50 de 1990 y del Decreto 4369 de 2006 otro (Sic) ya que se le menciono (Sic) que la empresa ASEPORT (Sic) LTDA, tenía al señor JOSE MANUEL SARMIENTO FUENTE como trabajador en misión y la Empresa de Servicios Temporales A TIEMPO LTDA era la que suministraba (Sic) al trabajador " [9] .

Por su parte, el representante de la sociedad A Tiempo Ltda solicitó la aclaración del fallo de primera instancia debido a la supuesta existencia de algunas inconsistencias en la parte resolutiva de la providencia y, de manera subsidiaria, demandó la revocación de la sentencia en sede de apelación por las mismas razones y por aquellas que ya habían sido puestas de presente en el escrito de contestación de demanda.

3.3.- Mediante sentencia proferida el día 26 de noviembre de 2008, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta resolvió revocar la decisión de primera instancia y, en su lugar, negó la solicitud de amparo judicial de los derechos fundamentales del accionante. Así, después de llevar a cabo una reiteración jurisprudencial acerca del principio de subsidiariedad destacado en el artículo 86 del texto constitucional, el ad quem manifestó que la decisión del asunto sometido a su escrutinio requería un análisis judicial de mayor envergadura al que es posible realizar en sede de tutela debido a la brevedad de los términos de dicho procedimiento, a lo cual agregó que no se constataba la presencia de un perjuicio irremediable, por lo que el ciudadano debía acudir ante la Justicia ordinaria para hacer valer las pretensiones demandadas.

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

2.- Problema jurídico Con el objetivo de resolver la controversia planteada a esta Sala de Revisión, es menester dar respuesta al siguiente problema jurídico: ¿resulta atendible la solicitud de amparo de los derechos fundamentales a la seguridad social, al trabajo y al mínimo vital de un empleado que busca, mediante la iniciación de un proceso de tutela, obtener una orden judicial de reintegro al empleo del cual fue separado con posterioridad al acaecimiento de un accidente de trabajo del cual fue víctima, a pesar de que el motivo que fue alegado por el empleador para dar por terminada la relación laboral consistió en la culminación de la obra para la cual fue contratado? En aras de solventar el interrogante planteado, la Sala procederá a desarrollar las dos siguientes consideraciones, con fundamento en las cuales serán revisados los fallos emitidos en el trámite de instancia del proceso de la referencia: (i) Alcance de la protección constitucional y legal ofrecida a los empleados que han sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. (ii) Reiteración jurisprudencial acerca del principio de la estabilidad laboral en los contratos de trabajo a término fijo y por obra o labor contratada.

3.- Alcance de la protección constitucional y legal ofrecida a los empleados que han sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales Como consecuencia de la consagración de la cláusula del Estado Social de Derecho, el ordenamiento jurídico ha asumido un notable esfuerzo consistente en corregir las desigualdades materiales que con frecuencia obstaculizan la posibilidad de goce de las garantías consignadas en el texto constitucional. Uno de los escenarios en los cuales se observa la marcada preocupación del constituyente por asegurar la existencia de mínimos

sustanciales que propicien la plena satisfacción de las libertades individuales se encuentra en el contexto propio de las relaciones laborales.

Sobre el particular, el texto constitucional colombiano da fe de la enorme importancia que adquiere el derecho al trabajo en este panorama, no sólo como medio de participación activa en la economía, sino adicionalmente como garantía encaminada a asegurar la realización del ser humano como ciudadano, esto es, como integrante vivo de la asociación que aporta de manera efectiva elementos para la consecución de los fines de la sociedad. En tal sentido, el preámbulo de la Carta reseña como propósito esencial de la Constitución Nacional el aseguramiento de " la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz ".

En esta dirección, de manera específica el artículo 25 superior consagra esta garantía en los siguientes términos: " El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas " [10] .

En este sentido, el cubrimiento de las contingencias que alteren el estado de salud y la capacidad laboral de los trabajadores como consecuencia de la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades de origen profesional adquiere especial importancia pues dichos eventos comprometen no sólo los derechos a la salud y al trabajo de quien los padece, sino adicionalmente el derecho a la seguridad social, garantía que ha sido catalogada por el artículo 48 superior como " derecho irrenunciable ".

Para la atención de estas eventualidades ha sido creado el sistema de riesgos profesionales, el cual se encuentra inserto dentro del andamiaje que da forma al Sistema de Seguridad Social que pretende materializar los postulados vertidos en los artículos 48 y 53 del texto constitucional. En ese sentido, según fue puesto de presente por esta Corporación en sentencia T-062 de 2007, la creación de prestaciones económicas y médico asistenciales a cargo del sistema encuentra sustento en los principios de universalidad, eficiencia y, particularmente, en la máxima de solidaridad que lo presiden.

Sobre el particular, es preciso llamar la atención en que este último principio establece un definido conjunto de deberes y obligaciones en cabeza de los empleadores como consecuencia de la creación de riesgos para los trabajadores de los cuales aquellos son beneficiarios. En ese sentido, de acuerdo con el criterio expuesto por la Sala Plena de la Corte Constitucional en sentencia C-453 de 2002, el sistema de riesgos profesionales se apoya en un régimen objetivo de responsabilidad [11] en virtud del cual, con prescindencia de consideraciones de orden subjetivo, los empleadores se encuentran llamados a indemnizar y atender las dolencias padecidas por sus trabajadores cuando quiera que aquellos sufran un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. El fundamento de dicho arreglo consiste en que los empleados ofrecen al empresario su fuerza de trabajo en condiciones de subordinación que reportan beneficios para ambas partes. No obstante, en atención a que tales rendimientos resultan particularmente provechosos para el empleador, como mecanismo para menguar los efectos que se siguen de las condiciones de subordinación en las que se encuentran los trabajadores, el ordenamiento ha ofrecido una especial protección a favor de éstos, la cual adquiere contornos particulares en el caso de los riesgos profesionales.

Empero, es necesario advertir desde ahora que a partir de la creación del régimen propio de las entidades Administradoras de Riesgos Profesionales, la asunción de estos riesgos ha sido trasladada a estas últimas por parte de los empleadores con fundamento en la cotización al sistema de seguridad social. En consecuencia, de acuerdo con la prescripción contenida en el parágrafo 2° del artículo 1° de la Ley 776 de 2002 " Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales ", las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la que se encuentre afiliado el trabajador al momento de ocurrir el accidente o, en el último caso, cuando requiera las prestaciones aludidas.

En esta oportunidad interesa hacer énfasis en la protección asegurada al trabajador cuando quiera que el acaecimiento de estos percances haga mella en su estado de salud y, por consiguiente, en su capacidad laboral. Sobre el particular, los artículos 2° y 3° de la ley en comento establecen que en aquellos eventos en los que el empleado se encuentre impedido para trabajar de manera transitoria, las administradoras deberán ofrecerle la asistencia hospitalaria requerida y, adicionalmente, el pago de una " incapacidad temporal " que habrá de ascender a un monto equivalente al 100% del salario base de cotización hasta el momento en que se logre su rehabilitación o en que sea declarada su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte. Como es obvio, el pago de estas incapacidades se encuentra orientado a asegurar al trabajador y al núcleo familiar que de él depende, la estabilidad económica requerida para que el proceso de atención médica sea llevado a cabo sin mayores percances. En consecuencia, la satisfacción de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud y, en determinadas ocasiones, a la vida de los sujetos involucrados pasa de manera forzosa por el deber de ofrecer un pago cumplido y suficiente de estas prestaciones.

Cabe resaltar que el reconocimiento de esta prestación se extiende hasta un término de 180 días, el cual puede ser prorrogado cuando así lo imponga la necesidad de culminar el tratamiento o la rehabilitación del afiliado, por períodos adicionales que en ningún caso pueden superar un período igual al anterior.

Ahora bien, en este punto resulta necesario advertir que, de acuerdo con la norma consignada en el artículo 4° de la Ley 776 de 2002, una vez ha culminado el período de incapacidad temporal " los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría ". Así las cosas, en aquellos eventos en los cuales se logre una recuperación total de la salud del afiliado, su empleador se encuentra obligado a reintegrar al trabajador al cargo que venía ocupando o a realizar una reubicación de acuerdo con las directrices fijadas por la disposición. Sobre el particular, en sentencia T-062 de 2007, la Corte manifestó lo siguiente:

Esta obligación que pesa sobre el empleador tiene un claro propósito de brindar un cierto mínimo de justicia retributiva a las relaciones laborales, pues en el caso de los accidentes de trabajo es claro que la causa del padecimiento que afecta al trabajador está vinculada a la prestación del servicio, por lo que no sería aceptable que en estos eventos éste fuera dejado a su suerte sin que el empleador asumiera algún tipo de compromiso. Así pues, retomando el principio objetivo de responsabilidad sobre el cual descansa el sistema de riesgos profesionales, dado que el empleador es quien obtiene en mayor medida el provecho del riesgo que ha sido efectivamente materializado, debe ubicar al empleado en un cargo de acuerdo con lo establecido por la disposición De otro lado, es preciso examinar aquellas hipótesis en las cuales una vez ha concluido el período establecido para el pago de las incapacidades temporales no se ha logrado la recuperación total del empleado. En este caso, en aplicación del artículo 3° de la Ley objeto de estudio, es menester iniciar el procedimiento encaminado a determinar el estado de incapacidad permanente parcial o de invalidez del trabajador. Antes de analizar con algún detalle dicho trámite, cabe resaltar que, obedeciendo el designio anteriormente indicado en virtud del cual resulta forzoso garantizar las condiciones materiales requeridas para blindar de cualquier infracción los derechos fundamentales al mínimo vital del trabajador y de su grupo familiar, la Ley dispone que hasta tanto no sea emitido dicho dictamen, la correspondiente ARP continuará desembolsando el subsidio por incapacidad temporal.

En este caso, el Sistema se ha ocupado de regular las dos posibilidades que se presentan cuando la rehabilitación del trabajador no haya sido posible, en cuyo caso, debido a la constatación de la debilidad manifiesta en la cual se encuentra, se acentúa la intensidad del deber de protección que favorece al empleado. Así las cosas, el trabajador que padezca una pérdida definitiva de su capacidad laboral que no alcance un porcentaje equivalente o superior al 50% -situación que es conocida en el sistema de seguridad social como incapacidad permanente parcial - recibirá una indemnización proporcional al daño sufrido que habrá de oscilar entre 2 y 24 salarios base de liquidación, la cual será sufragada por la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado. En lo que tiene que ver con las obligaciones

exigibles al empleador, la Ley ha hecho expresa su preocupación por garantizar el bienestar y el empleo de los trabajadores que, como consecuencia del padecimiento de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, han sufrido una mella irreversible en su estado de salud. En consecuencia, en atención a que conservan con algunas limitaciones un porcentaje considerable de su aptitud para laborar, el artículo 8° de la Ley 776 de 2002 consagra el deber de reubicación en los siguientes términos: “ Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios ”. Ahora bien, en aquellos supuestos en los cuales la pérdida de la capacidad laboral del afiliado sea igual o superior al 50%, habrá lugar al reconocimiento de la pensión de invalidez, cuyo monto varía de acuerdo con los parámetros establecidos en el artículo 10 de la Ley.

De tal suerte, se concluye que bajo el influjo del principio de solidaridad oponible al empleador en su condición de beneficiario de los riesgos creados en el marco de la relación laboral, de acuerdo con las prescripciones contenidas en la Ley 776 de 2002, cuando quiera que el empleado padezca un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y aquél logre su recuperación total o parcial, esto es, que en el último caso no haya perdido más de un 50% de su capacidad laboral, el empresario se encuentra llamado a llevar a cabo su reintegro al cargo que venía ocupando o a uno compatible con las incapacidades que se continúen presentando (artículos 4° y 8° de la Ley 776 de 2002).

Ahora bien, en la medida en que aquellas personas que padecen una incapacidad permanente parcial sufren graves limitaciones por las que pueden ser víctimas de discriminación, para completar el panorama normativo ahora expuesto es necesario traer a colación la protección laboral establecida en la Ley 361 de 1997 “ Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones ”. Este instrumento legislativo pretende desarrollar los contenidos normativos vertidos en los artículos 13, 47, 54 y 68 del texto constitucional, disposiciones que dan cuenta del impostergable compromiso asumido por el Estado y la Sociedad consistente en promover el florecimiento de las condiciones requeridas para la inclusión social de aquellas personas que sufren alguna forma de discapacidad o invalidez como medio indispensable para hacer valer el derecho fundamental a la igualdad de aquellos sujetos. En lo que tiene que ver con el asunto objeto de análisis, el artículo 26 de la Ley en comento establece que la limitación de una persona en ningún caso podrá ser empleada como argumento para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha condición sea claramente acreditada como incompatible e insuperable en el cargo a desempeñar. Aunado a lo anterior, la misma disposición establece que ningún sujeto podrá ser separado de su empleo por razón de su limitación, salvo que exista una autorización emitida por parte de la oficina de trabajo.

Adicionalmente, el inciso 2° del mismo artículo consagra una indemnización equivalente a 180 días de salario a favor de los trabajadores que hayan sido despedidos o cuyo contrato haya sido terminado por razón de su especial condición, la cual ha de ser sufragada sin perjuicio de las demás indemnizaciones que resultaren procedentes de acuerdo con la ley laboral.

Cabe resaltar que este último apartado fue declarado exequible de manera condicionada por esta Corporación en sentencia C-531 de 2000, en el entendido en que, en aplicación de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, “ 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 ”. De ahí resulta que la protección constitucional ofrecida a los trabajadores que sufran alguna forma de incapacidad no se agota en el reconocimiento de las indemnizaciones anteriormente señaladas, pues dicho amparo se extiende de manera tal que han de considerarse nulas las decisiones adoptadas por el empleador en virtud de las cuales la situación laboral de aquellos resulte afectada de no contar con una autorización previa por parte de la oficina de trabajo. En ese sentido, la aludida indemnización mal puede ser entendida como un instrumento para dar por terminada la relación laboral. Antes bien, ha de ser considerada como

una verdadera sanción en contra de los empleadores que se apartan de los deberes impuestos por el principio de solidaridad a los cuales se ha hecho alusión en esta providencia.

Según fue indicado en sentencia T-307 de 2008 en el caso de las personas que sufren este tipo de incapacidades resulta imperioso dar aplicación a la presunción de despido que es oponible en el caso de las mujeres en estado de embarazo y de los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales. En tal dirección, cuando quiera que el empleador no obtenga la correspondiente autorización por parte de la autoridad administrativa, habrá de emplearse esta figura, en virtud de la cual el operador jurídico se encuentra llamado a presumir que la causa de despido o de terminación del contrato consistió en el estado de invalidez del trabajador. Sobre el particular, en dicha providencia la Corte manifestó que la exigencia de la acreditación de este móvil interno –esto es, la demostración del ánimo discriminatorio por parte del empleador- constituye una carga desproporcionada que afecta a una persona que se encuentra en situación de debilidad manifiesta. Así pues, concluyó que un requisito de tales dimensiones, en virtud del cual el trabajador habría de probar la existencia de esta íntima determinación tras la decisión de culminar la relación laboral, haría nugatorio el amparo constitucional ofrecido toda vez que en estos casos el objeto de acreditación no sólo gravita alrededor de asuntos cuya prueba es altamente compleja sino que, adicionalmente, con frecuencia " los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho ", lo que dificulta enormemente su demostración.

Por último, es preciso recordar que la protección objeto de análisis no se restringe exclusivamente a aquellos trabajadores cuya incapacidad ha sido debidamente calificada de acuerdo con las directrices contenidas en la Ley 776 de 2002. En oposición, según fue manifestado por esta Corporación en sentencia T-351 de 2003, estos dispositivos de amparo se extienden al caso de los trabajadores que se encuentran en " circunstancias de debilidad manifiesta ", en cuyo caso la protección laboral " 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 ".

Sobre el particular, la Corte Constitucional ha indicado que la protección reforzada que ofrece el texto superior a quienes sufren algún tipo de altercado que haga mella en su estado de salud y, por consiguiente, en su capacidad laboral, no se encuentra restringida al caso específico de quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados [12] . Sobre el particular, en sentencia T-198 de 2006, esta Corporación señaló lo siguiente:

Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el trascurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución.

La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado. En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez (Negrilla fuera del texto original).

Una vez ha sido expuesto el alcance de la protección constitucional y laboral ofrecida a los trabajadores en el marco del sistema de riesgos profesionales, procede la Sala a realizar una breve reiteración jurisprudencial a propósito de la estabilidad laboral en los contratos a término fijo y por obra o labor contratada.

4.- Reiteración jurisprudencial acerca del principio de la estabilidad laboral en los contratos de trabajo a término fijo y por obra o labor contratada Según fue indicado en sentencia T-449 de 2008, el conjunto de garantías ofrecido a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad en el marco específico de las relaciones de trabajo se encuentra organizado bajo la enseña de la " estabilidad laboral reforzada ". Como es obvio, el margen de aplicación de esta institución –dentro de la cual se encuentran comprendidas las figuras anteriormente referidas: vale decir, la necesidad de obtener una autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo; el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la ley laboral;

la nulidad del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa; la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad- no se agota en el caso de los contratos de trabajo suscritos a término indefinido. Así las cosas, el espectro de protección garantizado, en atención a que surge exclusivamente de la constatación de las condiciones de debilidad manifiesta en que se encuentra el trabajador discapacitado, ha de aplicarse con prescindencia de las formas contractuales en virtud de las cuales el empleado presta sus servicios.

De ahí resulta que la estabilidad laboral reforzada debida a los trabajadores discapacitados sea aplicable aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido o por obra específica, según se explica a continuación. En estos eventos, de acuerdo con la consideración central desarrollada en sentencia T-1083 de 2007, es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador por la cual éste se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado o, atendiendo determinadas precisiones, en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado.

Es preciso hacer hincapié en que en esta hipótesis, si bien el vencimiento de dicho lapso y la terminación de la obra contratada han de ser considerados como modos de terminación del vínculo laboral que operan ipso jure , siempre y cuando se de el respectivo preaviso, no es menos cierto que dada la situación en la que se encuentra el empleado, la correspondiente autorización por parte de la oficina de trabajo permite hacer valer la expectativa de estabilidad del trabajo en cabeza del empleado (artículo 53 C. N.), al mismo tiempo que evita que estos argumentos sean utilizados para separar de su cargo a los trabajadores discapacitados a pesar de la continuación del objeto social de la empresa y de la necesidad de conservar dicho empleo para el desarrollo de su objeto social. Lo anterior no obsta para que en cualquier momento en que el incapacitado o el inválido incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, pueda el empleador tramitar la aludida autorización de despido ante el respectivo inspector, por cuanto la protección con que cuenta es relativa y no absoluta.

En estos términos, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la consagración del derecho a la estabilidad laboral reforzada supone para las personas que sufren alguna forma de discapacidad una legítima expectativa de conservación de sus empleos hasta tanto no se configure una causal objetiva, debidamente autorizada por parte de la autoridad administrativa competente, que autorice la terminación de dichos vínculos laborales. En esta dirección, en sentencia T-263 de 2009 la Corte manifestó lo siguiente:

[L] a jurisprudencia constitucional ha señalado que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación [13] . De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado [14] (Énfasis fuera del texto original).

En idéntico sentido, en sentencia T-1083 de 2007 esta Corporación indicó que si bien los contratos celebrados para la realización de una obra no tienen en principio vocación de duración en el tiempo, ocurre con frecuencia que tal modalidad contractual es empleada para evadir la aplicación de la legislación ordinaria aplicable a los contratos a término indefinido, razón por la que, a pesar de la manifestación formal contenida en el acuerdo de voluntades del empleador y el trabajador, en estos casos aquél se encuentra llamado a obtener la correspondiente autorización del inspector de trabajo para dar por terminada la relación laboral. Textualmente, en la sentencia en comento la Corte indicó lo siguiente:

Al respecto, es importante tener en cuenta que este tipo de relaciones laborales se constituyen con el objeto de adelantar una específica tarea que debe ser cuidadosamente determinada al momento del surgimiento del vínculo y que una vez concluida tendrá como consecuencia la finalización del mismo. Por tal razón, la aspiración de continuidad es en principio extraña a este tipo de contratos, lo cual no obsta para que , en los casos en los cuales la realidad de la relación permita advertir que el objeto del contrato no es el desempeño de una obra o labor determinada sino una prestación continuada, y que por ende, la denominación del mismo constituye más bien una forma de evadir la estabilidad del mismo, el empleador estará obligado a requerir de la Oficina del Trabajo la correspondiente autorización para dar por terminado el contrato de un sujeto de especial protección, como podría serlo una persona que sufre discapacidad (Negrilla fuera del texto original).

En ese sentido, en aquellos casos en los que el juez de tutela encuentre acreditado que la terminación del contrato de trabajo de quien ha sufrido mengua en su estado de salud no ha sido llevada a cabo con la autorización por parte de la autoridad administrativa, deberá dar aplicación a la presunción antes referida en virtud de la cual se ha de asumir que la causa de dicha desvinculación es, precisamente, la desmejora de su salud y, por consiguiente, de la disminución de su capacidad laboral [15] .

Con fundamento en las consideraciones hasta ahora desarrolladas, procede esta Sala de Revisión a resolver la pretensión de amparo interpuesta por el accionante.

Caso concreto El ciudadano José Manuel Sarmiento Fuentes interpuso acción de tutela en contra de las sociedades Asesorías y Servicios Técnicos y Portuarios LTDA, “ASETPOR” LTDA, A Tiempo LTDA, Drummond LTDA y el Instituto de Seguros Sociales con el objetivo de obtener amparo judicial de los derechos fundamentales que habrían sido infringidos como consecuencia del despido unilateral por el cual fue separado del cargo que venía ocupando como soldador, a pesar de haber sufrido un accidente de trabajo el día 25 de febrero de 2007 por el cual sufre en la actualidad una considerable pérdida de su capacidad laboral.

Según fue indicado en el acápite de antecedentes de esta providencia, el motivo principal de oposición expuesto por las sociedades Drummond LTDA y ASETPOR LTDA consistió en la inexistencia de algún tipo de vínculo laboral con el accionante. En ese sentido, cada una de las referidas empresas indicó que la responsabilidad exigible en lo atinente a la solicitud de reintegro no le era oponible dado que no había sido suscrito ningún contrato laboral que hiciera viable tal reclamación.

Por su parte, la sociedad A Tiempo LTDA manifestó que, si bien efectivamente había suscrito sucesivos contratos de trabajo por obra con el ciudadano durante cuya vigencia ocurrió el accidente laboral referido, la empresa habría dado estricto cumplimiento a la prescripción de reintegro suscrita por la oficina de Protección laboral del Instituto de Seguros Sociales. Por consiguiente, señaló que el motivo auténtico de terminación del contrato de trabajo fue la culminación de la labor para la que el demandante había sido contratado.

Concluida la presentación del panorama fáctico y normativo que resulta aplicable para efectos de llevar a cabo la revisión de los fallos proferidos por las autoridades judiciales de instancia, procede la Sala a analizar los medios

probatorios recabados durante el trámite de la acción. En primer lugar, la Corte encuentra acreditado que a partir del mes de noviembre de 2004 el accionante prestaba sus servicios a la empresa Asetpor Ltda, tal como lo acredita la constancia laboral emitida el día 7 de julio de 2006 por la Jefe de personal de dicha sociedad, en la que consta la siguiente información: “ La suscrita JEFE DE PERSONAL, de la Empresa ASETPOR LTDA, HACE CONSTAR: QUE, JOSE MANUEL SARMIENTO FUENTES , IDENTIFICADO CON LA CÉDULA DE CIUDADANÍA No. 77.033.143, expedida en Valledupar (Cesar), mantiene relaciones laborales con nuestra empresa como contratista desde Noviembre del año 2004, a través de la empresa de servicios temporales A TIEMPO LTDA , desempeñándose como SOLDADOR ESPECIALIZADO , al mes recibe por este concepto adicionalmente bonificaciones por valor de $900.000.oo ” [16] .

Adicionalmente, según se encuentra demostrado en la constancia firmada el día 29 de agosto de 2008 por la ciudadana María Delcy Ovalle Carrero, Administradora de la sociedad A Tiempo Ltda, “ el señor JOSE MANUEL SARMIENTO FUENTES, identificado con la cédula de ciudadanía No. 77.033.143 laboró en nuestra Empresa como empleado en misión ante ASETPOR LTDA, desempeñando el cargo de SOLDADOR ”. Sobre el particular, es preciso hacer hincapié en la duración de los sucesivos contratos de trabajo por los que el accionante prestó sus servicios a la sociedad indicada. En la misma constancia se hace notar lo siguiente:

Tipo de contrato: duración de obra u (Sic) labor contratada. Primer contrato: Del 02-11-05 al 30-12-05 Segundo contrato: Del 01-01-06 al 28-08-06 Tercer contrato: Del 28-09-06 al 30-12-06 Cuarto contrato: Del 10-01-07 al 15-12-07 Quinto contrato: Del 01-01-08 al 18-03-08 Aunado a lo anterior, observa la Sala que durante la vigencia de los contratos referidos la sociedad ASETPOR LTDA continuó cancelando a favor del accionante sumas de dinero que habrían de complementar los montos recibidos por parte de la empresa A Tiempo LTDA [17] .

A su turno, la Sala encuentra demostrado que el día 25 de febrero de 2007 el demandante sufrió un accidente de trabajo, según consta en el informe presentado el día 26 de febrero de 2007 por la sociedad A Tiempo LTDA ante la Administradora de Riesgos Profesionales del Instituto de Seguros Sociales. En el oficio se da cuenta del acaecimiento de dicho incidente en los siguientes términos: “ El trabajador estaba realizando su labor de palancage, una cadena se encontraba templada, ésta se soltó golpeándole al trabajador en el rostro causándole fractura en el tabique y trauma en el ojo derecho ”.

Así las cosas, dentro del proceso médico de rehabilitación del accionante, el día 1° de febrero de 2008 el Despacho de Protección laboral del Instituto de Seguros Sociales de la seccional de Magdalena dirigió una misiva a la sociedad A Tiempo LTDA en la cual “ determinó reintegro laboral [del señor Sarmiento Fuentes] a partir del día Martes 12 de febrero de 2008 , con las siguientes recomendaciones: 1. Acompañamiento por la profesional asignada del caso. 2.

Cese de incapacidades. 3. Pendiente calificación por pérdida de capacidad laboral ” [18] . Adicionalmente, ha sido igualmente demostrado que a pesar de la existencia de la anterior prescripción de reintegro, el día 19 de marzo de 2008, esto es, dentro de un lapso de 37 días después de su emisión, la sociedad A Tiempo Ltda. resolvió finiquitar el contrato laboral que había celebrado con el señor Sarmiento Fuentes. De manera puntual en la comunicación aprobada por la ciudadana María Delcy Ovalle Carrero, quien a la fecha fungía como administradora de la empresa, consta lo siguiente: “ Le informo que la empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo ya que la labor para la cual fue contratado ha terminado ”.

En aplicación de las consideraciones desarrolladas en la presente providencia, la Sala concluye que la anterior decisión constituye prima facie una infracción de las garantías iusfundamentales del accionante toda vez que, a pesar del conocimiento que tenía la empresa sobre la ocurrencia del aludido accidente de trabajo y del consecuente estado de debilidad manifiesta en el que se encontraba el empleado, la sociedad resolvió dar por terminado el contrato de trabajo por el cual venía prestando sus servicios.

Sobre el particular, según fue indicado en precedencia, corresponde al juez de tutela verificar que estas modalidades contractuales no sean utilizadas por los empleadores en desmedro de los derechos laborales de los trabajadores, los cuales resultan comprometidos cuando se hace uso de formas contractuales ajenas a la realidad sustancial con el objetivo de distraer la protección establecida en la ley laboral y en la Constitución Nacional. En ese sentido, llama la atención que a pesar de que efectivamente en los sucesivos contratos firmados por las partes se hace alusión a que dicho vínculo es celebrado para la realización de una obra o labor específica; en sentido contrario, los términos durante los cuales se extendió la relación laboral dejan ver la continuidad de la prestación del servicio. Como prueba de lo anterior se observa que, de acuerdo con la constancia laboral emitida por la sociedad A Tiempo LTDA [19] , a partir de la celebración del primer contrato laboral, el cual fue suscrito el día 2 de noviembre de 2005 , los cuatro acuerdos posteriores se prolongaron en su vigencia hasta el día 18 de marzo de 2008 y no tuvieron en ningún caso interrupciones superiores a un mes.

Así las cosas, desde la óptica constitucional, la continuada renovación de los contratos de trabajo que permitió al accionante prestar sus servicios subordinados en calidad de soldador hasta el día 18 de marzo de 2008 avala la conclusión según la cual la forma contractual dentro de la que fue encauzado el acuerdo de voluntades resulta contraria al objeto efectivo del mismo, el cual consistía, en oposición a lo manifestado, en la prestación prolongada del servicio por parte del trabajador. De ahí que la Sala concluya que en realidad el vínculo laboral no se encontraba dirigido a la realización de una obra específica sino, en sentido contrario, a obtener de manera permanente las labores del señor Sarmiento Fuentes al servicio de las sociedades demandadas.

Por consiguiente, como corolario de los precedentes reiterados en esta decisión, la Sala concluye que al momento de decidir la terminación del contrato de trabajo el empleador se encontraba llamado a obtener una autorización por parte del Ministerio de la Protección Social dado el conocimiento que aquél tenía sobre la ocurrencia del accidente de trabajo y de la consecuente afectación de la salud y de la capacidad laboral del ciudadano.

En esta dirección, la Sala observa que el empleador incumplió los deberes impuestos por el principio de solidaridad (artículo 48 C. N.) y particularmente por las leyes 361 de 1997 y 776 de 2002, en atención a que a pesar de la situación de debilidad manifiesta en que se encontraba el trabajador como consecuencia de la ocurrencia de un accidente de trabajo –lo cual hace aplicable un régimen objetivo de responsabilidad de acuerdo con las consideraciones precedentes- y de la prescripción de reintegro aprobada el día 1° de febrero de 2008 por el Despacho de Protección laboral del Instituto de Seguros Sociales de la seccional de Magdalena; la sociedad decidió abstenerse de renovar el vínculo laboral que venía sosteniendo con el accionante desde el día 2 de noviembre de 2005.

Es preciso señalar que el despido del que fue victima el trabajador a consecuencia de la pérdida de capacidad laboral, le causa un perjuicio irremediable, ya que en la actualidad presenta quebrantos de salud, padece de glaucoma y estrés laboral agudo, el primero en ocasión del accidente de trabajo que lo mantiene con visión borrosa y el segundo debido a la alta tensión mental a la que estuvo sometido durante la relación laboral, como consecuencia también del accidente de trabajo y agudizado por el despido injusto del que fue víctima sin que se le proveyera de las prestaciones económicas derivadas de la seguridad social. Adicionalmente, el accionante se encuentra con baja autoestima y menoscabado en su dignidad como ser humano, sin un sustento diario para él y para su familia que le permita satisfacer las necesidades elementales para subsistir en forma digna, creyéndose inútil y sin posibilidades de laborar en empresas diferente a las demandadas y mucho menos como soldador por ser la vista un sentido vital para desempeñar esta labor.

En este orden, atendiendo el precedente que fue objeto de reiteración en sentencia T-263 de 2009, la Sala de Revisión observa que se encuentran cumplidos los requisitos jurisprudenciales establecidos para la continuación de este tipo de contratos laborales toda vez que (i) no existe prueba alguna en el expediente que permita afirmar que el señor Sarmiento Fuentes haya desempeñado sus funciones de manera deficiente. En sentido contrario, la reiterada celebración de los

aludidos contratos de trabajo permite inferir que su desempeño ha sido satisfactorio. (ii) Adicionalmente, la Sala estima que subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral, toda vez que dada la condición de trabajador en misión del demandante, éste puede ser remitido a otra empresa que contrate los servicios de A Tiempo LTDA.

En conclusión, la Sala Octava de Revisión procederá a revocar la decisión judicial de segunda instancia y, en consecuencia, concederá el amparo solicitado de los derechos fundamentales a la seguridad social y al trabajo del señor José Manuel Sarmiento Fuentes. Por consiguiente, ordenará la reubicación del demandante, si al momento de la notificación de la presente providencia aún no ha sido realizada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley 776 de 2002, el cual prescribe lo siguiente: " Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios ".

Aunado a lo anterior, es preciso recordar que el estado de debilidad manifiesta en que se encontraba el accionante como consecuencia del accidente de trabajo acaecido el día 25 de febrero de 2007 imponía al empleador el deber de obtener la correspondiente autorización administrativa para finiquitar dicho vínculo laboral. En consecuencia, en la medida en que el empleador se apartó de dicho deber, la Sala ordenará, si al momento de la notificación de la presente providencia dicha cancelación aún no ha sido realizada, el pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 el cual establece lo siguiente: " No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren ".

La anterior orden encuentra fundamento en que dada la inexistencia de prueba alguna que demuestre la presencia de razones objetivas que justifiquen la separación del cargo, resulta aplicable la presunción en virtud de la cual se ha de colegir que la verdadera causa de la terminación del contrato de trabajo ha sido el estado de invalidez del accionante, el cual si bien no ha sido determinado por la autoridad competente, ya fue ordenado por el Médico gestor de calidad de la ARP del ISS, seccional Magdalena [20] .

Así las cosas, dado que no obra prueba en el expediente sobre la calificación de pérdida de capacidad laboral definitiva por parte del Instituto de Seguros Sociales, lo que a su turno supone una infracción del derecho fundamental a la seguridad social del accionante, la Sala de Revisión ordenará a la entidad iniciar el indicado procedimiento de valoración médica, el cual no podrá superar el término de dos meses contado a partir de la notificación de la presente providencia.

De otro lado, la Sala estima que las demás pretensiones contenidas en el escrito de demanda, por las que se persigue el pago de las prestaciones sociales causadas a partir del 1° de enero de 2005 y de las horas extras supuestamente adeudadas desde la fecha indicada;

deben ser resueltas ante la Justicia laboral ordinaria pues la definición de este asunto resulta ajena a la órbita de competencia atribuida al juez de amparo en la medida en que no se observa un perjuicio irremediable que justifique una actuación en dicho sentido. Sobre el particular, es preciso tener en cuenta que en el fallo de primera instancia se ordenó la cancelación de dichas acreencias, razón por la cual la Sala encuentra oportuno precisar que las sociedades ASETPOR LTDA y A Tiempo LTDA están autorizadas para compensar dichos valores bajo la condición de que los descuentos salariales no amenacen la conservación del mínimo vital del demandante y que, adicionalmente, sean llevados a cabo teniendo en cuenta las limitaciones legales que sobre el particular se hallan en el Código Sustantivo del Trabajo.

En lo atinente a la orden emitida por el a quo , en virtud de la cual la empresa Drummond, en calidad de usuaria, fue llamada a cancelar dicho conjunto de prestaciones sociales e indemnizaciones a favor del ciudadano, la Sala estima pertinente indicar que en esta oportunidad dicha sociedad no ha de participar en el restablecimiento de los derechos del

empleado, dado que, según ha sido dispuesto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, el vínculo laboral que surge en estos casos se presenta entre el trabajador en misión y la empresa de servicios temporales, razón por la cual prima facie no existiría un fundamento legal para demandar de la empresa el eventual cumplimiento de responsabilidades provenientes del acaecimiento de un accidente de trabajo. De manera puntual, la disposición en comento establece lo siguiente:

ARTICULO 71. Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador (Énfasis fuera de texto) En consecuencia, la empresa Drummond se encuentra autorizada para solicitar la repetición de las sumas de dinero que eventualmente halla cancelado en cumplimiento del fallo de primera instancia, para lo cual deberá hacer uso de las acciones ordinarias dispuestas para tal efecto.

Por último, como medida encaminada a obtener la efectiva protección de los derechos fundamentales conculcados, las órdenes dirigidas al empleador en esta providencia habrán de ser acatadas de manera conjunta por las sociedades ASETPOR LTDA y A Tiempo LTDA toda vez que se encuentra acreditado que las dos empresas han realizado de consuno el pago de las sumas constitutivas de salario, a lo cual es preciso agregar que, de acuerdo con el material probatorio recabado, existe una duda razonable sobre si verdaderamente A Tiempo LTDA fungía como empleador exclusivo del señor Sarmiento Fuentes. Así las cosas, al margen del ineludible deber de cumplimiento de la presente decisión judicial que pesa sobre tales sociedades, estas últimas podrán realizar de manera posterior las repeticiones que estimen pertinentes ante la Jurisdicción ordinaria.

V. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero .- REVOCAR la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta y, en su lugar, CONFIRMAR PARCIALMENTE el fallo emitido por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de la misma ciudad, mediante el cual se concedió amparo judicial de los derechos fundamentales a la seguridad social, al trabajo y al mínimo vital del señor José Manuel Sarmiento Fuentes.

Segundo .- MODIFICAR los numerales 2° y subsiguientes de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Santa Marta. En su lugar, ORDENAR a los representantes legales de las sociedades ASETPOR LTDA y A Tiempo LTDA que, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas contado a partir de la notificación de la presente providencia, proceda a reintegrar al accionante, si aún no lo ha hecho, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley 776 de 2002, el cual prescribe lo siguiente: “ Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios ”.

Tercero.- ORDENAR a los representantes legales de las sociedades ASETPOR LTDA y A Tiempo LTDA que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, cancelen a favor del señor José Manuel Sarmiento Fuentes, si aún no lo han hecho, la indemnización prevista en el inciso 2° del art. 26 de la ley 361 de 1997, el cual establece lo siguiente: “ quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren ”.

Cuarto.- ORDENAR al representante legal del Instituto de Seguros Sociales, si aún no lo ha hecho, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia inicie el procedimiento de valoración médica encaminado a establecer el porcentaje de pérdida de capacidad laboral del señor José Manuel Sarmiento Fuentes como

consecuencia del accidente de trabajo ocurrido el día 25 de febrero de 2007. El procedimiento indicado no podrá superar en ningún caso el término de dos meses contado a partir de la notificación de la presente providencia.

Quinto.- Por Secretaría líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado Ponente JUAN CARLOS HENAO PÉREZ Magistrado JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Folio 2, cuaderno 1.

[2] Folio 3, cuaderno 1. [3] Folio 3, cuaderno 1. [4] Folio 3, cuaderno 1. [5] Folio 4, cuaderno 2. [6] Folio 154, cuaderno 2. [7] Folio 173, cuaderno 2.

[8] Folio 234, cuaderno 2. [9] Folio 248, cuaderno 2. [10] A su vez, el artículo 53 superior establece: “ ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo;

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

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

garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

”. [11] Sentencia C-453 de 2002: “ El Legislador acoge en esta materia [relativa al Sistema de riesgos profesionales] la teoría del riesgo creado en la que no se toma en cuenta la culpa del empleador sino que se establece una responsabilidad objetiva por cuya virtud resulta obligado a reparar los perjuicios que sufre el trabajador al desarrollar su labor en actividades de las que el empresario obtiene un beneficio ” [12] Sentencia T-263 de 2009.

[13] Sentencia T-1083 de 2007. En esta oportunidad, esta Corporación precisó: ” La Sala considera pertinente esbozar algunas consideraciones respecto del tipo de contratos de trabajo frente a los cuales opera la estabilidad laboral reforzada consagrada a favor de los discapacitados. Al respecto, cabe destacar que dicha protección no se aplica exclusivamente a los contratos de trabajo celebrados por un término indefinido, puesto que la jurisprudencia constitucional ha encontrado necesario hacer extensiva la exigencia de autorización de la Oficina del Trabajo a las hipótesis de no renovación de los contratos a término fijo.

En tal sentido, se ha señalado que el vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, no constituye razón suficiente para darlo por terminado, especialmente cuando el trabajador es sujeto de especial protección constitucional.

Para dar por terminado un contrato de trabajo que involucra a un sujeto de especial protección y que, pese a haber sido celebrado por un plazo determinado, de conformidad con el principio de primacía de la realidad sobre las formas, envuelve una relación laboral cuyo objeto aún no ha cesado, no basta el cumplimiento del plazo, sino que deberá

acreditarse además, el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles. Y es que, en última instancia, lo que determina la posibilidad de dar por terminada la relación laboral en la que es parte uno de estos sujetos es la autorización que para tal efecto confiera la Oficina del Trabajo, entidad que para el efecto examinará, a la luz del principio antes mencionado, si la decisión del empleador se funda en razones del servicio y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le halla dado al vínculo laboral.” (Negrilla fuera del texto original).

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

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

[15] De manera puntual, en la sentencia T-1083 de 2007 la Corte manifestó lo siguiente: “ 3.5 En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, deberá presumir que la causa de desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto concluir, que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante.

Así, el juez deberá conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especia l”.

[16] Folio 22, cuaderno 2. [17] Como prueba de lo anterior se encuentran las copias de los desprendibles de pago de las sumas de dinero consignadas por la empresa ASETPOR LTDA durante dicho lapso. Folios 32 a 60 del cuaderno 2.

[18] Folio 27, cuaderno 2. [19] Folio 170, cuaderno 2. [20] Sobre este punto específico, en el folio 127 del cuaderno 2 se encuentra un oficio dirigido al Doctor Eligio Róvira, Médico laboral del ISS, seccional Atlántico, en el cual consta lo siguiente: “ Respetado Doctor, de acuerdo a nuestra conversación le envío la Historia Clínica del paciente de la referencia [José Manuel Sarmiento] para calificar su origen y PCL [Pérdida de capacidad laboral] ya que se encuentra en proceso de calificación ”.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 11 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.