COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/663/11

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/663/11
Expediente	T-3050013
Fecha	2009-04-06
Sala	Sala Quinta de Revisión
Magistrado ponente	JORGE IVÁN PALACIO PALACIO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Para Obtener Reintegro Laboral De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta
- Accion De Tutela Para Proteger El Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Con Limitaciones Fisicas, Sensoriales O Psicologicas
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador En Estado De Debilidad Manifiesta Por Afectacion En Su Estado De Salud
- Empresa De Servicios Temporales
- Contrato Entre Empresa De Servicios Temporales Y Trabajadores En Mision

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Excepcional cuando existe nexo de causalidad entre las condiciones de salud de configure causal objetiva que extinga la relación laboral, verificada y Vencimiento del término no constituye justa causa para dar por

Texto completo

T-663-11 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-663/11 ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Procedencia ACCION DE TUTELA PARA PROTEGER EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Procedencia excepcional cuando existe nexo de causalidad entre las condiciones de salud de la persona y su desvinculación DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA CON LIMITACIONES FISICAS, SENSORIALES O PSICOLOGICAS- Reiteración de jurisprudencia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA CON LIMITACIONES FISICAS, SENSORIALES O PSICOLOGICAS- Aplicación Ley 361/97 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA QUE PADECE UNA ENFERMEDAD- Protección sin importar la relación laboral existente DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR AFECTACION EN SU ESTADO DE SALUD- Permanencia en el cargo hasta tanto se configure causal objetiva que extinga la relación laboral, verificada y autorizada por el inspector del trabajo ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA CON LIMITACIONES FISICAS, SENSORIALES O PSICOLOGICAS VINCULADO A

EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES O MEDIANTE CONTRATO A TERMINO FIJO- Reiteración de jurisprudencia EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES- Definición /EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES- Clase de trabajadores vinculados EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES- Normas del CST aplicables a los trabajadores en misión CONTRATO ENTRE EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES Y TRABAJADORES EN MISION- Relaciones laborales ESTABILIDAD LABORAL EN EL EMPLEO- Aplicable a todas las modalidades de contrato CONTRATO A TERMINO FIJO- Vencimiento del término no constituye justa causa para dar por terminada la relación laboral PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO FIJO- Reiteración de jurisprudencia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y MINIMO VITAL- Vulneración de empresa de servicios temporales por despido unilateral sin previa autorización del Ministerio de Protección Social ACCION DE TUTELA CONTRA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES- Reintegro a cargo de igual o superior jerarquía sin solución de continuidad por terminación unilateral de contrato sin previa autorización del Ministerio de Protección Social DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Vulneración por despido unilateral sin previa autorización del Ministerio de Protección Social TERMINACION DE CONTRATO A TERMINO FIJO- Desvinculación por enfermedades que padece y disminución de la capacidad laboral ACCION DE TUTELA CONTRA SAYCO- Reintegro a cargo de igual o superior jerarquía sin solución de continuidad por terminación unilateral de contrato sin previa autorización del Ministerio de Protección Social Referencia: expedientes T-3050013 y T-3059018 Acciones de tutela interpuestas por Pilar Rivera Acevedo contra Seguros de Riegos Profesionales Suramericana S.A. y otros y Ercilia Borja Campo contra la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO- y otro.

Magistrado Ponente: JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Bogotá, D.C., siete (7) de septiembre de dos mil once (2011) La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Jorge Iván Palacio Palacio, Nilson Pinilla Pinilla y Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente:

SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos emitidos por los Juzgados Décimo Sexto Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Medellín, (Expediente T-3050013), y Quince Civil del Circuito de Cali (Expediente T-3059018).

Mediante auto del veinte (20) de mayo de 2011, la Sala de Selección número cinco de esta Corporación decidió seleccionar los procesos de tutela radicados bajo los números T-3050013 y T-3059018 para su revisión ante la Corte, resolviendo en el mismo auto acumularlos atendiendo a la igualdad de materia que ostentan para ser fallados en la misma sentencia.

I. ANTECEDENTES 1. Expediente T-3050013 1.1. Hechos El 2 de diciembre de 2010, la señora Pilar Rivera Acevedo presentó acción de tutela contra Seguros de Riegos Profesionales Suramericana S.A., Cafesalud E.P.S. y Jiro Servicios Temporales S.A., buscando la protección de sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, de conformidad con los siguientes hechos:

- Afirma que fue vinculada a Jiro Servicios Temporales S.A. “ bajo la modalidad de varios contratos de trabajo. Primero fue mediante un contrato de trabajo en misión fijo inferior a un año, del 6 de abril del 2009 hasta el 2 de agosto de 2009, el cual en varias ocasiones se prorrogó, pero el 2 de agosto de 2010 fue despedida estando en proceso de valoración de pérdida de la capacidad laboral, ya que sufría, para ese momento del despido SÍNDROME DEL TUNEL DEL CARPO BILATERAL, TENDOSINOVITIS DE QUERVAIN y EPICONDILITIS LATERAL Y MEDIAL IZQUIERDA” , patología de origen profesional, de acuerdo con la calificación técnica emitida por la E.P.S.

Cafesalud. - Manifiesta que el día 27 de agosto de 2010, cuando le fue informada la terminación del contrato de trabajo por el empleador, culminaban sus incapacidades de origen común y debían comenzar las de origen profesional, según

dictamen emitido por la E.P.S.

Cafesalud del 4 de junio de 2010. - Sostiene que “[t]ras esta situación el día 27 de agosto de 2010, la ARP SURA, inició trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral y calificación de su origen, lo que se prueba anexando al plenario, copia de comunicación enviada por ARP SURA a mi poderdante y la empresa JIRO LTDA., en la cual solicita que sea completada la documentación, para así, continuar con el trámite” .

- Aduce que hasta la fecha de la presentación de la acción de tutela tenía una incapacidad de 120 días. - Señala que, encontrándose en estado de incapacidad y debilidad manifiesta, Jiro Servicios Temporales S.A.

dio por terminado su contrato de trabajo, sin tener en cuenta que se encontraba pendiente el trámite para la calificación de su pérdida de capacidad laboral y el origen de la misma, actuación que vulnera ostensiblemente los artículos 11, 12, 48 y 53 de la Constitución.

- Por último, indica que Jiro Servicios Temporales S.A. no pidió autorización al Ministerio de Protección Social para desvincularla, dado su estado de incapacidad y debilidad manifiesta.

Como consecuencia de lo anterior, la señora Pilar Rivera Acevedo solicita: (i) conceder transitoriamente el amparo de sus derechos fundamentales; (ii) ordenar a Jiro Servicios Temporales S.A. que la reintegre al cargo que desempeñaba o a uno de similar naturaleza, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de devengar durante el tiempo que se ha prolongado la incapacidad y la valoración de la pérdida de capacidad laboral.

1.2. Contestación de la demanda 1.2.1. Seguros de Riegos Profesionales Suramericana S.A. El representante legal de Seguros de Riegos Profesionales Suramericana S.A. dio respuesta a la acción de amparo oponiéndose a su prosperidad. Anota que la accionante ha estado afiliada durante varios periodos a esa entidad a través de la empresa Jiro Servicios Temporales S.A., el último de los cuales viene desde el 6 de abril de 2009.

Adiciona que durante la cobertura fue reportada una presunta enfermedad profesional “la que se concluye se trata de una patología de ORIGEN COMÚN”.

Considera que para el análisis del caso se debe aplicar el artículo 6, parágrafo 4°, del Decreto 2463 de 2011, según el cual “una vez calificado el origen en primera instancia, la entidad obligada será la que administre dicho riesgo, en otras palabras, como la JRCIA definió que se trataba de una patología de origen [común], las entidades obligadas al pago de las IT serán las EPS durante los primeros 180 días y las Aseguradoras de la AFP, los 360 días adicionales a los primeros 180 (Sentencia T-920 de 2009) (…)”.

Precisa que, así se tratara de una lesión derivada de un riesgo profesional la obligada legalmente a brindar las prestaciones asistenciales y a pagar la incapacidad temporal sería la E.P.S., ya que la ARP “sólo está obligada a pagar y por reembolso las prestaciones derivadas de un RP pero no para brindarlas (…)”.

En este orden de ideas concluye que es claro que la entidad no ha violado ni vulnerado ningún derecho fundamental a la señora Pilar Rivera Acevedo.

1.2.2. Jiro Servicios Temporales S.A. La gerente y representante legal de Jiro Servicios Temporales S.A. informa que: (i) la actora estuvo vinculada a la empresa mediante un único contrato de trabajo que “inició el 06 de abril de 2009 y debió terminar el 06 de abril del 2010 para darle cumplimiento al artículo 77 de la Ley 50 de 1990”;

(ii) a pesar de que el contrato debía terminar en la fecha antes señalada, la compañía se vio obligada a prorrogarlo por fuera de los términos legales, “únicamente para respetar la estabilidad laboral reforzada por encontrarse incapacitada el 06 de abril del año 2010”;

(iii) la prórroga del contrato se extendió del 6 de abril hasta el 2 de agosto del 2010, fecha en la que terminaron todas las incapacidades de origen no profesional;

(iv) el 2 de agosto el contrato se dio por terminado, “en razón de que ya no se presentaron más incapacidades y de que a esa fecha no existía, como no existe hoy, ninguna calificación de la EPS que señale alguna merma de capacidad laboral (…)”.

Con fundamento en lo anterior infiere que la empresa no vulneró los derechos a la señora Pilar Rivera Acevedo “al haberle respetado el periodo de incapacidad, por un lado y por el otro al haber terminado la relación contractual ajustándose a lo establecido en el artículo 77 de la ley 50 de 1990 y no teniendo como motivo la terminación del contrato ninguna incapacidad ni discapacidad”.

Por lo tanto, solicita que se deniegue la petición de amparo. 1.2.3. Cafesalud E.P.S. La representante legal de Cafesalud E.P.S. refiere que la señora Pilar Rivera Acevedo se encuentra “suspendida sin capacidad de pago en Cafesalud EPS, debido a que su empleador JIRO Ltda.

(sic) reportó novedad de retiro mediante planilla cancelada el 10 de septiembre de 2010”. Así las cosas, no es Cafesalud E.P.S. quien deba responder por las pretensiones de la accionante, ya que fue su empleador quien la retiró de la E.P.S..

En este orden de ideas, señala que la entidad no ha amenazado o violado ningún derecho a la actora, toda vez que: (i) en su actuar ha seguido la legislación en la materia y (ii) a la fecha no existe vínculo contractual con la señora Pilar Rivera Acevedo.

1.3. Decisión judicial objeto de revisión 1.3.1. Sentencia de Primera Instancia El Juzgado Veintiocho Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín, en sentencia del 16 de diciembre de 2010, resolvió: (i) negar por improcedente la acción de amparo tendiente al reintegro laboral, por no advertir vulneración de los derechos constitucionales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la actora; (ii) tutelar los derechos a la salud y a la seguridad social a favor de la señora Pilar Rivera Acevedo.

Sostiene el despacho que de lo aportado en el expediente se tiene que Jiro Servicios Temporales S.A. “mantuvo vinculada contractualmente a la señora Pilar Rivera Acevedo hasta que se terminó su incapacidad no siéndole posible mantener su vínculo laboral por expresa prohibición legal, artículo 77 de la ley 50 de 1990”.

En virtud de lo anterior colige que la empresa cumplió el contrato, “el cual dio por terminado con posterioridad al vencimiento del mismo, protegiendo la salud de la trabajadora, quien no demostró que su despido obedeció al estado de salud y sus condiciones físicas, razón esta, por la que no estaba obligada a solicitar permiso del Ministerio de Protección Social para ese efecto”.

En el mismo sentido advierte que, de los hechos sustento de la demanda de amparo y de las reglas constitucionales aplicables, resulta claro que Jiro Servicios Temporales S.A. no vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la actora, ya que el despido obedeció a causas objetivas y no a una práctica discriminatoria.

Considera, además, que la accionante tampoco acredita el perjuicio irremediable que supuestamente se le ha causado con la terminación del contrato laboral, ya que en el escrito de tutela “solo señala la falta de pago de incapacidades que no se acreditó y el hecho de no estar empleada actualmente, no existiendo soporte diferente para demostrar la existencia del perjuicio irremediable (…), si tenemos en cuenta que la terminación de la relación laboral, ocurrió desde el 2 de agosto de la presente anualidad y sólo se interpone la acción de Tutelar, hasta el día 2 de diciembre es decir cuatro (4) meses después de la ocurrencia del hecho, con lo cual se desvirtúa para el Despacho dicha urgencia”.

Agrega que, al estar por fuera de dicho supuesto excepcional, no se puede ordenar un reintegro, ya que el asunto debe ventilarse ante las autoridades judiciales constituidas para ello (justicia ordinaria-laboral).

Finalmente expone que, a pesar de que la señora Pilar Rivera Acevedo no presenta una afiliación activa por no encontrarse trabajando actualmente, al haber conocido la E.P.S. Cafesalud la enfermedad que la aqueja, debe seguir prestándole los servicios de salud que requiera. Lo anterior en virtud del principio de continuidad que ha sido desarrollado por la Corte Constitucional.

· Impugnación. La señora Pilar Rivera Acevedo impugnó oportunamente el fallo de primera instancia reiterando los argumentos expuestos al presentar la acción de tutela.

Afirma, además, que el fallo de primera instancia contraría el principio de continuidad protegido en innumerables ocasiones por la jurisprudencia constitucional, "sin contar con que la controversia que versa sobre el origen de la contingencia sufrida por la señora PILAR RIVERA ACEVEDO, no ha sido decidida de fondo, pues en calificación del origen efectuada por CAFESALUD EPS, la cual fue allegada al plenario como prueba, da fe de que la enfermedad de SÍNDROME TUNEL DEL CARPO BILATERAL, TENDOSINOVITIS DE QUERVAIN y EPICONDILITIS LATERAL Y MEDIAL IZQUIERDA, es de origen ocupacional, por lo que de conformidad con los artículos 206, 208, 254 de la ley 100 de 1993 y los artículos 5 y 6 del decreto 1295 de 1994 e incluso con lo establecido en sentencias de la Honorable Corte Constitucional, las cuales ratifican la vigencia, de los artículos antes citados, mientras no se haya decidido de fondo la controversia la EPS, es quien debe hacerse cargo del pago de las prestaciones asistenciales al igual, que del pago de las incapacidades o prestaciones económicas, incluso por enfermedad profesional y accidente de trabajo".

1.3.2. Segunda Instancia El Juzgado Décimo Sexto Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín, en sentencia del 10 de febrero de 2011, confirmó la de primera instancia, teniendo en cuenta que para la defensa de los derechos fundamentales la accionante cuenta con otro medio de defensa judicial idóneo.

Precisa que no emite ningún pronunciamiento sobre la protección temporal del derecho a la salud concedida en el fallo impugnado "visto que no se trata en este evento, de una afección de las denominadas como ruinosa, catastrófica, o de alto costo, de especial consideración por parte de la jurisprudencia constitucional, que demande la imposición tutelar de la observancia de los principios de continuidad e integralidad de los servicios de salud, como obligación inexorable de la EPS incursa en estas diligencias, debiendo sujetarse ésta a los lineamientos legales que regulan dicho tópico".

1.4 Pruebas relevantes que obran dentro de este expediente - Copia de la cédula de ciudadanía de la señora Pilar Rivera Acevedo (folio 11). - Copia de la Calificación Dependencia Técnica Salud Ocupacional de la señora Pilar Rivera Acevedo, realizada por el Grupo Interdisciplinario de Cafesalud E.P.S. el 4 de junio de 2010 (folios 42 a 47).

- Copia de la carta del 2 de agosto de 2010 enviada por la Coordinadora de Contratación de Jiro Servicios Temporales S.A. a la señora Pilar Rivera Acevedo (folio 41).

- Copia de la carta de fecha 2 de agosto de 2010 enviada por la Coordinadora Salud Ocupacional de Jiro Servicios Temporales S.A. a la señora Pilar Rivera Acevedo, mediante la cual le informan de la prórroga del contrato por obra o labor (folio 48).

- Copia de la respuesta a la "solicitud de estudio del origen de las patologías SÍNDROME TUNEL DEL CARPO BILATERAL, TENDOSINOVITIS DE QUERVAIN y EPICONDILITIS LATERAL Y MEDIAL IZQUIERDA" de fecha 27 de agosto de 2010, dirigida por la Comisión Laboral del ARP Sura, Regional Antioquia y Eje Cafetero, a la señora Pilar Rivera Acevedo (folios 12 y 13).

- Copia de la "certificación de afiliación cotizante" correspondiente a la señora Pilar Rivera Acevedo, expedida por Cafesalud E.P.S. (folios 70 y 71).

2. Expediente T-3059018 2.1. Hechos La señora Ercilia Borja Campo, mediante apoderada, instauró acción de tutela contra la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO-, por considerar que dicha entidad le está

vulnerando sus derechos fundamentales al debido proceso, a la seguridad social, al trabajo, a la igualdad, a la indemnización por despido injusto, a la vida en conexidad con la salud, al mínimo vital y a la dignidad humana. Para fundamentar su solicitud, presentada el día 15 de febrero de 2011, la accionante relata los siguientes hechos:

- Manifiesta que ingresó a trabajar en la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO-, seccional Valle, mediante contrato individual a término fijo de 1 a 3 años, en el cargo de auxiliar de servicios generales, y que fue despedida después de haber laborado durante 8 años y 11 meses.

- Indica que sufrió un accidente el 21 de diciembre de 2007, después de terminar la jornada laboral, al caer de una camioneta conducida por su jefe inmediata, que le produjo fractura de la epífisis inferior del cúbito y radio izquierdos, con síndrome de "manguito rotatorio" e incapacidad hasta el 24 de noviembre de 2008, fecha esa en que la Jefatura Regional de Medicina Laboral de Coomeva E.P.S. le recomendó a la entidad patronal no asignarle labores que requiriesen movimientos repetitivos de flexoextensión del miembro superior izquierdo con rotación de codo y aplicación de fuerza, evitando la movilización de cargas pesadas mayores a 2.5 kilogramos durante 6 meses.

-Aduce que la misma E.P.S., mediante oficio del 28 de noviembre de 2008, le manifestó a la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO- que la accionante quedaba con secuela definitiva y que podía reintegrarla al trabajo pero con restricciones.

- Sostiene que el 15 de abril de 2009 Seguros de Vida Alfa S.A. le dio una calificación de 29.94% de pérdida de su capacidad laboral por accidente común. Pero, la Junta Regional de Calificación de Invalidez resolvió un recurso dándole una calificación de 42.09%. Decisión que también fue apelada ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual la citó para el 27 de octubre de 2009, sin que hasta la fecha de presentación de la acción de tutela haya notificado la calificación definitiva.

- Señala que el gerente de la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO-, el 29 de septiembre de 2009, presentó ante el Ministerio de Protección Social una solicitud de autorización de terminación de su contrato de trabajo por discapacidad, la cual fue negada por resolución número CGPIVO-00001886 del 23 de agosto de 2010, que no fue impugnada.

- Sin embargo, el 19 de enero de 2011, la accionante recibió de la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO- la carta de despido, argumentando como causal la cláusula 5 del contrato de trabajo y el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

En este orden de ideas, solicita le sean amparados sus derechos fundamentales y, como consecuencia de ello, se ordene a la entidad demandada que: (i) la reintegre al cargo que desempeñaba al momento de su despido, en iguales o superiores condiciones y sin solución de continuidad; (ii) cancelarle los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, con retroactividad al 19 de enero de 2011 y hasta cuando se defina la calificación de pérdida de su capacidad laboral; (iii) haga efectiva la continuidad en el Sistema de Seguridad Social Integral en Salud y Pensiones;

(iv) le pague la indemnización por despido sin justa causa y el equivalente a 180 días del salario que devengaba a la terminación del contrato, traído a tiempo presente, conforme lo establece la Ley 361 de 1997.

2.2. Contestación de la demanda 2.2.1. Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO- La apoderada judicial de la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO- pide no acceder a las pretensiones de la accionante, por considerar que la acción de amparo es improcedente en este caso, según lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, toda vez que la señora Ercilia Borja Campo está inconforme con la determinación de esa entidad de dar por terminado su contrato laboral a término fijo, de acuerdo con la cláusula 5 del contrato, materia que es

competencia de la jurisdicción laboral y no de la constitucional. Adiciona que la actora tampoco demuestra la existencia de un perjuicio irremediable que haga viable la acción de tutela, ni la protección de los derechos que alega.

Considera que la señora Ercilia Borja Campo se contradice al solicitar, por una parte, el reintegro laboral, y por la otra, la indemnización por despido sin justa causa y la contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2.2.2. Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca La representante de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca solicita la desvinculación de dicha entidad de la acción de tutela, porque no le ha vulnerado ningún derecho fundamental a la actora.

Sostiene que, según el artículo 14 del Decreto 2463 de 2001 y la Sentencia T-1007 de 2004, la junta regional de calificación de invalidez no es competente para resolver conflictos laborales que se susciten entre las empresas y sus trabajadores, sino para emitir conceptos "médico-técnico-científicos".

Afirma que, en ejercicio de esa función y para resolver una solicitud de Seguros de Vida Alfa S.A., mediante dictamen número 78710609 del 5 de junio de 2009, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca determinó que la señora Ercilia Borja Campo tenía un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral del 42.09%;

diagnósticos: "1- Causalgia 2- Síndrome del Manguito Rotatorio 3- Fractura de la epífisis, Origen: Accidente Común, Fecha de Estructuración 16 de junio de 2008".

Agrega que esa misma entidad, por oficio REC-09-314 del 10 de julio de 2010, negó a la accionante el recurso de reposición y concedió el subsidiario de apelación ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Precisa que esta última, en dictamen número 34513074 del 27 de noviembre de 2010, "una vez revisados los elementos de carácter médico laboral obrantes en el expediente, con los elementos de la impugnación, teniendo el concepto de la terapeuta ocupacional de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez propone a los miembros de la primera sala a calificar de la siguiente manera: // (…) TOTAL PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL: 42,09% // Origen: Accidente común (…)".

2.3. Intervención del Ministerio de la Protección Social En oficio del 22 de febrero de 2011 la Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección y Vigilancia y Control del Ministerio de la Protección Social, indica que: (i) mediante resolución número 00001886 del 23 de agosto de 2010 esa entidad resolvió no acceder a la solicitud del gerente general de la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO- para que le autorizara la terminación del contrato de trabajo de la señora Ercilia Borja Campo; (ii) "[e]l 15 de febrero de 2011, con radicado 002218, se recibe en este despacho querella administrativa laboral suscrita por la señora Ercilia Borja Campo, en la cual denuncia que a pesar de esto el señor Jairo Enrique Ruge Ramírez, procedió a dar por terminado su contrato de trabajo" ; en virtud de lo anterior (iii) en auto 355 del 21 de febrero de 2011 se comisionó a la inspectora de trabajo respectiva adelantar investigación administrativa laboral contra la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO- por presunta violación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2.4. Decisión judicial objeto de revisión 2.4.1. Sentencia de Primera Instancia El Juzgado Tercero Civil Municipal de Cali, en sentencia del 28 de febrero de 2011, negó por improcedente la acción de amparo adelantada por la señora Ercilia Borja Campo.

Asevera que la Junta Regional de Invalidez del Valle del Cauca, vinculada a la presente acción de tutela, no está vulnerando los derechos fundamentales a la accionante, ya que le dio cumplimiento al artículo 35, inciso segundo, del Decreto 2463 de 2001 en cuanto al trámite del recurso de apelación de su dictamen y que, a la fecha del despido de la trabajadora, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez ya había emitido su calificación.

Considera que “la accionante cuenta con otro mecanismo ordinario judicial como es la jurisdicción laboral, tanto para el pago de la indemnización pretendida, como para la calificación por parte de la junta de calificación de invalidez, por no encontrarse vulneración de derechos fundamentales”.

· Impugnación La señora Ercilia Borja Campo impugnó el anterior fallo y posteriormente lo sustentó para solicitar: (i) la nulidad de todo lo actuado, conservando “el acervo probatorio de las partes”, por no haberse vinculado en primera instancia a Salud Coomeva-Medicina Laboral, y a la ARP Colmena; (ii) en su defecto, ordenar la vinculación en segunda instancia de esas entidades; y (iii) amparar a favor de la accionante los derechos fundamentales invocados.

2.4.2. Sentencia de Segunda Instancia El Juzgado Quince Civil del Circuito de Cali, en fallo del 28 de marzo de 2011, confirmó el de primera instancia, por considerar que éste se ajusta a derecho y a la realidad procesal.

2.5. Pruebas relevantes que obran dentro de este expediente - Copia del contrato individual de trabajo “a término fijo de uno a tres años” número 2918797 celebrado entre la señora Ercilia Borja Campo y la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO- (folio 4, cuaderno de primera instancia).

- Copia del otrosí al contrato de trabajo “a término fijo de uno a tres años” número 2918797 (folio 4, cuaderno de primera instancia). - Copias de los certificados de incapacidad o licencia, de fechas 25 de julio de 2007 y 28 de noviembre de 2008, de la señora Ercilia Borja Campo expedidos por Coomeva E.P.S. (folios 109 y 110, cuaderno de primera instancia).

- Copia de la carta del 25 de noviembre de 2008, dirigida por la señora Ercilia Borja Campo a la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO- (folio 111, cuaderno de primera instancia).

- Copia de la Calificación de pérdida de capacidad laboral de fecha 15 de abril de 2009, realizada por el Grupo Interdisciplinario de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y Origen de Seguros de Vida Alfa S.A. (folios 19 y 20, cuaderno de primera instancia).

- Copia de la certificación de la pérdida de capacidad laboral expedida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Valle del Cauca de fecha 5 de junio de 2009 (folios 23 a 27, cuaderno de primera instancia).

- Copia del recurso de reposición y en subsidio apelación a fin de que se revise el porcentaje de pérdida de capacidad laboral presentado el 9 de junio de 2009, por la señora Ercilia Borja Campo ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez (folios 21 y 22, cuaderno de primera instancia).

- Copia del oficio número REC -09-314 del 10 de julio de 2009, expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Valle del Cauca (folios 93 a 95, cuaderno de primera instancia).

- Copia de la “solicitud autorización terminación de contrato de trabajo laboral a persona discapacitada” de fecha 19 de septiembre de 2009, presentada por la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO- ante el Ministerio de la Protección Social (folios 36 y 37, cuaderno de primera instancia).

- Copia del dictamen de fecha 27 de noviembre de 2009, proferido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez (folios 98 a 99, cuaderno de primera instancia).

- Copia de la carta mediante la cual la Secretaria Técnica de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Valle del Cauca remite copia del “[d]ictamen N° 34513074 de fecha 27 de noviembre de 2009” a la señora Ercilia Borja Campo (folio 100, cuaderno de primera instancia).

- Copia de la resolución CGPIVC número 00001886 del 23 de agosto de 2010, expedida por el Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial del Valle del Cauca (folios 53 a 57, cuaderno de primera instancia).

- Copia de la carta del 12 de enero de 2011, enviada por el gerente general de la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO- a la señora Ercilia Borja Campo (folios 5 y 6, cuaderno de primera instancia).

- Copia del escrito del 17 de enero de 2011, remitido por la Coordinadora de Gestión Humana de la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO- a la señora Ercilia Borja Campo (folio 7, cuaderno de primera instancia).

- Copia de la liquidación del contrato de trabajo de la señora Ercilia Borja Campo realizada por el empleador Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO-, el 19 de enero de 2011 (folios 9 y 10, cuaderno de primera instancia).

- Copia de la diligencia administrativa realizada el 21 de marzo de 2011 en el Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial del Valle del Cauca, Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control (folios 30 y 31, cuaderno de segunda instancia).

- Copia de la historia clínica, epicrisis y anexos de la paciente Ercilia Borja Campo (folios 11 a 18, cuaderno de primera instancia). II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1.

Competencia Esta Corte es competente para conocer los fallos materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico De acuerdo con los antecedentes planteados, corresponde a esta Sala determinar si las entidades accionadas vulneraron los derechos fundamentales al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada de las señoras Pilar Rivera Acevedo y Ercilia Borja Campo, al dar por terminado, sin contar con la autorización del inspector del trabajo, los contratos de trabajo por obra o labor y a término fijo que habían suscrito. Lo anterior a pesar de conocer la afectación que en su estado de salud venían padeciendo las actoras.

3. Para resolver el anterior problema jurídico, estima la Sala preciso reiterar la jurisprudencia de esta Corporación en relación con: (i) la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral cuando se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada; (ii) el derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta o indefensión como consecuencia de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas, concretamente de aquellos vinculados a empresas de servicios temporales o mediante contrato a término fijo.

Examinados esos aspectos , (iii) la Sala procederá al análisis de cada uno de los casos objeto de revisión para determinar si hay lugar a la protección invocada.

4. La procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral cuando se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia 4.1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que 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”.

Lo anterior no significa que cualquier controversia que surja en torno a este derecho constitucional sea tutelable, ya que el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual [1] .

4.2. En armonía con lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que, por regla general, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral. Sin embargo, también ha aclarado que dicha acción sí es procedente cuando se trata de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición

económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada.

Sobre el particular, en la Sentencia T-576 de 1998, sostuvo: “Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad ‘precaria’ (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

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

Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable.” En sentido similar, en Sentencia T-198 de 2006 la Corte, al analizar un caso enmarcado dentro del escenario constitucional que se comenta, indicó:

“En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente.” 4.3. Por otro lado, esta Corporación ha precisado que la simple desvinculación unilateral de un trabajador que presenta una enfermedad o una discapacidad, no es suficiente para que prospere la protección vía tutela, puesto que para ello es necesario además que esté demostrado el nexo de causalidad entre las condiciones de salud de la persona y su desvinculación, de forma tal que pueda predicarse un trato discriminatorio. Al respecto, en Sentencia T-826 de 1999, dijo [2] :

“En el presente asunto, al no hallarse la relación causal entre el padecimiento del accionante y la terminación del contrato de trabajo a término fijo, el juez constitucional se encuentra ante un asunto que no le compete resolver, por cuanto de lo aportado al proceso no se deduce la violación de los derechos fundamentales de aquél, en el sentido de que haya podido ser discriminado o estigmatizado por el patrono.

En este orden de ideas, al no establecerse la vulneración del derecho a la igualdad del accionante, estima la Sala que se trata de una controversia ordinaria, y que quienes están llamados a resolverla son los jueces laborales, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige el amparo constitucional (art. 86 C.P.).” Ahora bien, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el anterior criterio “ proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, (…). Ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto” [3] .

4.4. De lo hasta aquí anotado se tiene que: “(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada ” [4] .

5. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta o indefensión como consecuencia de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas.

Reiteración de jurisprudencia 5.1. El inciso 3° del artículo 13 de la Constitución Política prescribe que el Estado debe proteger especialmente a las personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta, y sancionar los abusos o maltratos que se cometan contra ellas.

Por su parte, el artículo 47 de la misma Carta dispone que el Estado debe adelantar una política de prevención, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, prestándoles la atención especializada que requieran.

Finalmente, el artículo 53 Superior contempla, como uno de los principios mínimos fundamentales que deben orientar las relaciones laborales, la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social, mientras que el artículo 54 Constitucional de forma categórica preceptúa que "[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud".

5.2. Acorde con esas preceptivas superiores, el Congreso de la República promulgó la Ley 361 de 1997 [5] , mediante la cual se desarrolla a nivel legislativo la especial protección que el ordenamiento constitucional otorga a las "personas con limitación" . El capítulo IV de dicha ley, dedicado a la "integración laboral" , dispone en su artículo 26 lo siguiente:

"En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior , tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren." (Subrayado fuera de original).

La Corte Constitucional, en Sentencia C-531 de 2000, al estudiar la constitucionalidad de la norma transcrita, declaró exequible la parte del inciso primero del mencionado artículo 26 que dice: " que medie autorización de la oficina de Trabajo" ; y declaró exequible el inciso 2º del mismo artículo, 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".

En la parte motiva de esa sentencia esta Corporación consideró que la sanción contemplada en el inciso 2° del artículo 26 " no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta dada su condición física, sensorial o mental especial, en la medida en que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo e igualdad y respeto a su dignidad humana".

Más adelante agrega el mismo fallo: “Existe en la regulación controvertida una omisión relativa del legislador por la falta de señalamiento de una protección suficiente a la discapacidad para que de esta manera armonice con los mandatos superiores, la cual deberá ser subsanada mediante la aplicación directa de los principios y mandatos constitucionales mediante la expedición de una sentencia integradora, tal y como se hizo en la Sentencia C-479 de 1997, en la forma ya vista.” 5.3. De acuerdo a las disposiciones consagradas en la Constitución Política y en armonía con el desarrollo legislativo, esta Corte ha señalado que las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión son beneficiarios de una “ estabilidad laboral reforzada ” y ha indicado que dicho término hace referencia al derecho constitucional con el cual se garantiza “la permanencia en el empleo (…) luego de haber adquirido la respectiva limitación (…), como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral” [6] . De igual manera, en Sentencia T-263 de 2009, precisó algunos de los elementos que configuran el contenido esencial de dicho derecho, a saber:

“(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 ” [7] .

5.4. Ahora bien, la Corte Constitucional ha sostenido dos líneas disímiles sobre el tema en comento: “ una que ha asumido que la protección brindada por la Ley 361 de 1997 es predicable exclusivamente de los sujetos con una pérdida de la capacidad para trabajar comprobada [8] ; y otra, más abierta, que admite su aplicación a personas que sufren limitaciones.

[9] ” [10] . Sin embargo, la concepción amplia del término “limitación” ha sido acogida mayoritariamente por la jurisprudencia reciente de esta Corporación en el sentido de hacer extensiva la protección señalada en la Ley 361 de 1997 a aquellas personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez [11] .

En este sentido, por ejemplo, en Sentencia T-094 de 2010 expone: “ De hecho, esta concepción amplia del término ‘limitación’ ha sido acogida en reciente jurisprudencia de esta Alto Tribunal en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar . Desde la pluricitada sentencia T-198 de 2006 se ha dicho que ‘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).

De esta forma, la merma en las condiciones de salud de un trabajador puede hacer del mismo susceptible de una protección laboral reforzada que corresponde a la idea de estabilidad en el trabajo y que resulta de una aplicación directa de la Constitución Política que en artículos como el 13, el 48 y el 53 obliga al Estado a la custodia especial de aquellas personas que presenten una disminución en sus facultades físicas, mentales y sensoriales . Esto coincide con aquélla interpretación del concepto de limitación que se ha venido pregonando.” (Subrayas fuera de texto original).

5.5. En este orden de ideas, la Corte Constitucional también ha sido enfática en señalar que toda persona que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado del padecimiento de una enfermedad y sin importar el tipo de relación laboral existente [12] , “tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta. Por tanto, el empleador podrá únicamente mediante autorización del inspector de

trabajo y por una justa causa objetiva, desvincular al trabajador que presente una disminución física o psíquica en su organismo (Sentencia T-490 de 2010)" [13] .

Es claro entonces que la protección con que cuenta este grupo de personas es relativa y no absoluta, ya que, como se acaba de mencionar, cuando el trabajador incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, el empleador puede tramitar la autorización de despido ante el respectivo inspector [14] .

Es de concluir, entonces, que los trabajadores que se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta e indefensión por la afectación en su estado de salud tienen derecho al reconocimiento de una estabilidad laboral reforzada, con independencia de (i) el vínculo contractual adoptado por las partes y; (ii) que su condición haya sido certificada como discapacidad por el organismo correspondiente.

En virtud de ello detentan el derecho a permanecer en su cargo hasta tanto se configure una causal objetiva que extinga la relación laboral, circunstancia que de todas formas debe ser verificada y autorizada por el inspector del trabajo. Igualmente, tendrá derecho al pago de la indemnización contemplada en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el evento en que la desvinculación laboral se produzca sin la autorización de la autoridad competente.

Ahora bien, esta Corporación ha precisado "que 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 (…) 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] .

5.6. Debe destacarse, finalmente, que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no puede ser entendido simplemente como la imposibilidad de retirar al trabajador que ha sufrido una disminución en su estado de salud, sino que además implica el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo conforme a sus condiciones de salud en el que "pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas" [16] .

Sin embargo, el empleador puede eximirse de dicha obligación siempre que demuestre que existe un principio de razón suficiente que lo exonera de cumplirla [17] .

6. La estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de debilidad manifiesta, dadas sus limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas, vinculados a empresas de servicios temporales o mediante contrato a término fijo. Reiteración de jurisprudencia Como ya se señaló, la estabilidad laboral reforzada se predica de todos los contratos, sin importar la modalidad de vinculación, incluidos aquellos que suscriben las empresas de servicios temporales y a término fijo [18] .

Esto, porque dicha estabilidad surge exclusivamente de las condiciones de debilidad manifiesta en que se encuentra el grupo de personas que son beneficiarias de la misma [19] .

Ahora bien, dada la relevancia que tiene en los casos bajo estudio la aplicación de la aludida protección, concretamente en los contratos de trabajo celebrados por las empresas de servicios temporales y a término fijo, a continuación se realizará un breve análisis al respecto.

6.1. Empresas de servicios temporales. Según lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 [20] , reglamentada por el Decreto 4369 de 2006, "[e]s 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".

Por otro lado, de acuerdo con el artículo 74 de la misma norma, los trabajadores vinculados a estas empresas pueden ser de dos clases: (i) de “planta” , quienes desarrollan sus funciones en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales y; (ii) en “misión” , haciendo referencia a aquellos que prestan sus servicios personales en las entidades usuarias para cumplir con la tarea o labor que éstas contratan con las empresas temporales, “cuando sea menester reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad, para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales en cosechas o en la prestación de servicios, por un termino de 6 meses prorrogable hasta por 6 meses más [21] .

Servicios que se refieren a labores ocasionales, accidentales o transitorias” [22] . Asimismo, la ley precitada dispone que a los trabajadores en misión: (i) se les aplica, en lo pertinente, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral; (ii) tienen derecho a un salario ordinario, equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que ejecuten la misma actividad; (iii) deben acceder a los mismos beneficios que aquella tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo en lo relacionado con transporte, alimentación y recreación; (iv) se les debe dar la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios de forma proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. En materia de salud ocupacional de estos trabajadores, la ley establece que de la misma es responsable la empresa de servicios temporales, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores de planta.

De acuerdo con lo anterior, esta Corporación ha sostenido que, en los contratos celebrados entre las empresas de servicios temporales y sus trabajadores en misión, se establecen verdaderas relaciones laborales, en las cuales la empresa es para todos los efectos el empleador, “precisando que dicho vínculo laboral subsiste mientras el usuario requiera de los servicios del trabajador o haya finalizado la obra para el cual fue contratado. Así mismo, ha señalado que cuando el usuario necesite de la contratación permanente del servicio de los trabajadores en misión, debe acudir a otra forma de contratación distinta a la que se cumple a través de dichas empresas” [23] .

Por último, es preciso reiterar que, según la jurisprudencia constitucional, la estabilidad laboral en el empleo es aplicable a todas las modalidades de contratos, entre éstos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales, como ya se señaló, tienen en principio una vigencia condicionada al cumplimiento del tiempo pactado o a la finalización de una labor determinada. Lo anterior, por cuanto mediante dicho principio “ lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con el los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador” [24] .

Siguiendo esta línea jurisprudencial y refiriéndose específicamente a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de debilidad manifiesta, dadas sus limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas la Corte, en Sentencia T-263 de 2009, al estudiar el caso de una ciudadana vinculada laboralmente a través de una empresa de servicios temporales, a quien se le dio por terminado el contrato sin importar que durante la vigencia del mismo le fuera diagnosticado cáncer de mama, consideró:

“5.2 Para resolver el presente caso, en las consideraciones generales de esta Sentencia, en primer lugar, esta Sala concluyó que en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, afirmó que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor para la cual fue

contratado haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral, y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones.

Al respecto, por último, reiteró que para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales será ineficaz, y por tanto, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud." (Subrayas fuera del texto original).

6.2. Contrato a término fijo. En relación con esta clase de contratos, esta Corporación ha indicado que, aunque en principio el vencimiento del término pactado ha de ser considerado como un modo de terminación del vínculo laboral que opera ipso jure , siempre y cuando se dé el respectivo preaviso, no es menos cierto que el principio a la estabilidad laboral reforzada, impide que el solo arribo de la fecha de vencimiento del contrato constituya una justa causa para dar por terminada la relación laboral, siempre y cuando a la expiración del plazo subsistan las causas, la materia del contrato y la trabajadora haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones.

Al respecto, en Sentencia C-016 de 1998 [25] , expuso lo siguiente: "(…) este principio también impera en los contratos a término fijo, pues el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte, la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto 'expectativa cierta y fundada' del trabajador de mantener su empleo, si ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra parte, la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación." Así las cosas, la Corte ha señalado que en estos casos también es necesario acudir a la Oficina del Trabajo para obtener la autorización necesaria para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, ya que, como se mencionó anteriormente, la llegada del término no es razón suficiente para darlo por terminado [26] .

En la misma línea pero refiriéndose específicamente a la estabilidad laboral en las relaciones jurídicas en las que está inmersa una persona que por razones de orden físico o mental, se encuentre en estado de debilidad manifiesta, la Corte ha sostenido:

"6.- La jurisprudencia constitucional ha sido enfática en señalar que el principio de la 'estabilidad laboral reforzada', propio de las relaciones jurídicas en las que esté inmersa una de aquellas personas que por razones de orden económico, físico o mental, se encuentre en estado de 'debilidad manifiesta', no es aplicable exclusivamente a aquellos celebrados a término indefinido sino también, a aquellos contratos pactados a un término fijo. En ese sentido, también es una exigencia acudir a la Oficina del Trabajo para obtener la autorización necesaria para dar por terminado el contrato laboral al vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, si el trabajador es sujeto de especial protección constitucional ya que, en esos casos la llegada del término no es razón suficiente para darlo por terminado." [27] En sentido similar, esta Corporación en Sentencia T-996 de 2010, señaló:

"Ahora bien, en atención a la tesis anterior, la 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 [28] .

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 [29] ." 7. Análisis de los casos concretos 7.1. Expediente T-3050013 Corresponde ahora a la Sala, con fundamento en las normas y la jurisprudencia constitucional que se acaban de exponer, así como en las pruebas que contiene el expediente, determinar: (i) si en este caso procede la

acción de tutela instaurada por la señora Pilar Rivera Acevedo, a quien su empleador Jiro Servicios Temporales S.A. unilateralmente le dio por terminado su contrato laboral el 2 de agosto de 2010, sin autorización del Ministerio de Protección Social y a pesar de que padecía enfermedad de origen profesional, según salud ocupacional de Cafesalud E.P.S., la cual estaba en proceso de calificación para determinar la pérdida de capacidad laboral; (ii) si las entidades accionadas le están vulnerando derechos constitucionales a la accionante; y (iii) las medidas que se deben tomar en tal caso.

La señora Pilar Rivera Acevedo refiere que estuvo vinculada a Jiro Servicios Temporales S.A. mediante contrato laboral del 6 de abril al 2 de agosto de 2009, fecha en que fue despedida, no obstante que hasta esa fecha estuvo incapacitada por más de 120 días por padecer síndrome del túnel de carpo bilateral, tendosinovitis de Quervain y epicondilitis lateral y medial izquierda, de origen profesional, que estaba en proceso de calificación [30] .

Por su parte, la gerente y representante legal de Jiro S.A. Servicios Temporales afirma que la señora Pilar Rivera Acevedo estuvo vinculada con esa empresa mediante un único contrato de trabajo del 6 de abril de 2009 al 6 de abril de 2010, el cual debió prorrogarse hasta el 2 de agosto de 2010, exclusivamente para respetar la estabilidad laboral reforzada mientras terminaba la incapacidad laboral. Agrega que no es posible el reintegro por tratarse de una empresa de servicios temporales que, según lo dispuesto en el artículo 77 de la ley 50 de 1990, no puede emplear personas por más de 6 meses, prorrogables excepcionalmente por otros seis meses [31] .

Se tiene entonces que, de acuerdo con la versión de ambas partes, es cierto que la señora Pilar Rivera Acevedo trabajó en la empresa Jiro Servicios Temporales S.A. desde el 6 de abril de 2009 al 2 de agosto de 2010 y que durante ese lapso fue incapacitada por enfermedad, habiendo sido desvinculada unilateralmente.

Este hecho encuentra respaldo en otras pruebas, como la copia de la calificación realizada el 4 de junio de 2010 por la Dependencia Técnica de Salud Ocupacional de Cafesalud E.P.S., a la cual estaba afiliada en salud la señora Pilar Rivera Acevedo, en donde consta que fue atendida en esa entidad por síndrome de túnel del carpo bilateral, tenosinovitis de Quervain y epicondilitis medial y lateral izquierda, siendo esas enfermedades de origen profesional [32] .

Igualmente, la copia del oficio de fecha 7 de julio de 2010, mediante el cual la misma dependencia médica le informa a Jiro Servicios Temporales S.A. sobre la calificación practicada a la paciente Pilar Rivera Acevedo y le recomienda evitar que esta última levante o transporte cargas superiores a 7 kilogramos con las manos, levantar o transportar cargas superiores a 2 kilogramos con la mano izquierda, realizar labores que impliquen movimientos repetitivos, actividades que impliquen extensión sostenida o contrarresistencia de la muñeca izquierda, labores de abducción sostenida y contrarresistencia de pulgar izquierdo [33] .

En la copia del oficio de fecha 27 de agosto de 2010, se lee que la Comisión Laboral de ARP Sura regional Antioquia le informó a la Coordinadora de Salud Ocupacional de Jiro Servicios Temporales S.A. que estaba adelantando el proceso de definición del origen del síndrome del túnel del carpo bilateral, tenosinovitis de Quervain izquierda y epicondilitis lateral y medial izquierda de la señora Pilar Rivera Acevedo y le solicitó el certificado de cargos y labores desempeñados [34] .

Según copia del oficio del 27 de agosto de 2010, la misma dependencia de ARP Sura y con el mismo objeto le pidió a la señora Pilar Rivera Acevedo varios documentos [35] .

Finalmente, obra copia del oficio del 2 de agosto de 2010, mediante el cual la Coordinadora de Contratación de Jiro Servicios Temporales S.A. le comunicó a la señora Pilar Rivera que “según el acuerdo laboral celebrado entre usted y Jiro como trabajador en misión y con base en el artículo No. 45 del Código Sustantivo del Trabajo, su contrato por obra o labor finaliza el 2 de agosto de 2010 (…)”.

Por lo demás, la actuación no contiene elemento de juicio alguno que demuestre la autorización del inspector del trabajo para que Jiro Servicios Temporales S.A.

diera por terminado unilateralmente el contrato laboral por justa causa a la señora Pilar Rivera Acevedo, como lo exige el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De lo anterior se concluye que: (i) la señora Pilar Rivera Acevedo era trabajadora de Jiro Servicios Temporales S.A. para el 2 de agosto de 2010 por contrato de obra o labor y que estaba afectada de una enfermedad en las manos que le restringía severamente el desempeño de sus funciones laborales, circunstancia ésta que permite considerarla como persona en estado de debilidad física manifiesta, con derecho a estabilidad laboral reforzada, de acuerdo con el artículo 13 de la Constitución Política y la jurisprudencia pertinente de esta Corporación a que se ha hecho mención; (ii) como tal, la señora Pilar Rivera Acevedo a pesar de que su contrato era de obra o labor, no podía ser desvinculada del trabajo que venía desempeñando, en forma unilateral por el empleador, sin previa autorización del inspector del trabajo, según exigencia expresa del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; (iii) Jiro Servicios Temporales S.A. unilateralmente y con pleno conocimiento de la situación de la señora Pilar Rivera Acevedo, sin la autorización previa mencionada dio por terminado el contrato a partir del 2 de agoto de 2010, razón por la cual se presume que esa desvinculación se produjo por causa de las enfermedades que presenta y la consecuente disminución en su capacidad laboral.

La Sala reitera que “la garantía de la estabilidad en el empleo cobija a todas las modalidades de contratos, incluídos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distingo de la naturaleza del vínculo contractual (…)” [36] .

Siendo así las cosas, es incuestionable que, si bien en principio la accionante dispone de la acción laboral para reclamar sus derechos, por tratarse de una persona en situación de debilidad manifiesta esa acción ordinaria no resulta idónea, ni eficaz, debido a su prolongada duración, razón por la cual la acción de tutela es procedente de manera definitiva, no solo para amparar los derechos constitucionales fundamentales que están siendo vulnerados a la señora Pilar Rivera Acevedo, sino también para ordenar el pago de los sueldos y prestaciones sociales dejados de percibir por el despido injusto y el pago de la sanción a que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora bien, es evidente que Jiro Servicios Temporales S.A. está vulnerando el derecho a la estabilidad laboral reforzada por haber despedido unilateralmente a la señora Pilar Rivera Acevedo sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Como resultado de lo anterior, es necesario revocar la sentencia de segunda instancia y, en su lugar, amparar los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la señora Pilar Rivera Acevedo, ordenando su reintegro a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando fue desvinculada, sin solución de continuidad, y que sea compatible con sus condiciones actuales de salud, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde cuando se produjo la desvinculación hasta el reintegro y el pago de la sanción equivalente a 180 días de salario como indemnización por despido, según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

7.2. Expediente T-3059018 Igualmente, la Sala entrará a establecer si es procedente la acción de tutela presentada por la señora Ercilia Borja Campo en razón de haber sido desvinculada unilateralmente por su empleador, la Sociedad Autores y Compositores de Colombia -SAYCO-, del trabajo que desempeñaba como auxiliar de servicios generales en la Seccional del Valle del Cauca, no obstante haber perdido un 42.09% de su capacidad laboral como consecuencia de un accidente y haberle negado el Ministerio de la Protección Social el permiso para realizar ese despido; y, si por ese procedimiento, la entidad accionada le está vulnerando derechos fundamentales que deban ampararse. Del mismo modo, determinará las medidas que deban tomarse para evitar que la violación continúe.

En este orden de ideas, la apoderada judicial de la señora Ercilia Borja Campo asevera que ella ingresó a trabajar en la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO-, mediante contrato individual a término fijo de 1 a 3 años, en el cargo de Auxiliar de Servicios Generales en la Seccional del Valle del Cauca y que el 19 de enero de 2011 fue desvinculada de ese cargo por la Sociedad Autores y Compositores de Colombia -SAYCO-, en forma unilateral y a pesar de que tenía disminución de su capacidad laboral en una 42.09% por haber sufrido un accidente el 21 de diciembre de 2007 que le causó fractura del radio y del cúbito del brazo izquierdo y ruptura del manguito rotador del mismo brazo, y, sobre todo, desconociendo el hecho de que el Ministerio de la Protección Social le había negado la autorización para el despido [37] .

La apoderada judicial del representante legal de la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO-, apoyándose en la historia clínica, en la respuesta a la demanda acepta únicamente que la señora Ercilia Borja, el 21 de diciembre de 2007, antes de las 7 p.m., se cayó de la buseta en que viajaba al bajarse de ella, cayendo sobre el brazo izquierdo, que presentaba deformidad en la muñeca. Afirma que la sociedad no despidió a la accionante, sino que "se dio por terminado el contrato individual de trabajo a término fijo No.2918797 en virtud de los expresamente pactado en la cláusula quinta del citado contrato" [38] .

Sin embargo, el apoderado de la sociedad demandada, en diligencia realizada el 9 de agosto de 2010 en la Inspección del Trabajo de Cali, sostiene:

"Obrando como apoderado de SAYCO, nosotros hemos solicitado al Ministerio de la Protección la desvinculación laboral de la señora ERCILIA, debido al grado de discapacidad que presenta en este momento según el concepto de la junta de calificación de invalidez 42% no le es posible continuar con las funciones específicas del cargo que ella desempeña en la actualidad.

Por la deficiencia en la actividad la empresa se ha visto afectada en sus operaciones cotidianas y también pecuniariamente (…) La calificación de la junta de invalidez es definitiva, la invalidez es de carácter permanente." [39] De tal manera, la parte accionada acepta que la señora Ercilia Borja tenía en esa fecha una invalidez definitiva de carácter permanente y que por ese motivo había solicitado la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo.

Ahora bien, la disminución de la capacidad laboral de la accionante por causa de las referidas lesiones que sufrió en el accidente del 21 de diciembre de 2007, después de salir de la jornada laboral, encuentra respaldo en otras pruebas.

Efectivamente, en la actuación obra copia del mencionado contrato, mediante el cual la señora Ercilia Borja Campo se obliga a trabajar a la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO- en la Seccional del Valle del Cauca, en el cargo de auxiliar de servicios generales, del 20 de febrero de 2002 al 19 de febrero de 2003, el cual aparece prorrogado, primero hasta el 19 de febrero de 2005, con jornadas laborales de 4 horas diarias, de lunes a viernes, y después a partir del 23 de enero de 2006, con horario de 7:30 a.m. a 5:30 p.m.

[40] . Según la copia de la epicrisis expedida por la Fundación El Amparo de Cali I.P.S., la señora Ercilia Borja Campo ingresó al servicio de urgencias en la noche del 21 de diciembre de 2007 porque se había caído de una buseta, sufriendo lesiones en la cara y en el brazo izquierdo, concretamente fractura de la epífisis inferior del cúbito y del radio [41] .

La copia del concepto emitido por Coomeva E.P.S. con destino a Porvenir AFP, el 21 de mayo de 2008, señala que la accionante presentaba para esa fecha fractura de cúbito y radio de antebrazo izquierdo y ruptura de manguito rotador del hombro izquierdo, depresión y obesidad [42] .

La copia del oficio del 11 de marzo de 2008 indica que Coomeva E.P.S. le hizo saber a la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO-que la señora Ercilia Borja Campo, como consecuencia de la patología que

padecía, tenía restricción de movimientos de “flexoextensión de miembro superior izquierdo” con rotación de codo y aplicación de fuerza y de movilización de cargas pesadas mayores a 2.5 kilogramos [43] .

Esas recomendaciones fueron reiteradas el 24 de noviembre de 2008 [44] . Seguros de Vida Alfa S.A. valoró a la accionante el 25 de marzo de 2009 y dictaminó una disminución de su capacidad laboral equivalente al 29.94% por accidente de origen común [45] .

La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, el 5 de junio de 2009, certificó que la pérdida de la capacidad laboral total de la señora Ercilia Borja Campo es del 42.09% [46] , dictamen que fue confirmado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez [47] .

Con base en los elementos de juicio que se acaba de mencionar la Sala tiene por cierto que: (i) la actora sufrió un accidente de tránsito durante la noche del 21 de diciembre de 2007; (ii) ese accidente le causó fractura de cúbito y radio del brazo izquierdo y ruptura del manguito rotador del hombro izquierdo; (iii) el origen de esas afectaciones en la salud de la accionante es el accidente calificado como de origen común; (iv) las mencionadas lesiones definitivas le han generado restricciones para desempeñar labores que requieren movimientos repetitivos de “flexoextensión de miembro superior izquierdo” con rotación de codo y aplicación de fuerza y para movilización de cargas superiores a 2.5 kilogramos; (v) dichas patologías le han originado disminución definitiva y permanente de su capacidad laboral en un 42.09%; (vi) esa situación existía el 19 de enero de 2011.

Ahora bien, es incuestionable que esa discapacidad de la accionante permite considerarla como una persona en situación de debilidad física manifiesta, con derecho a estabilidad laboral reforzada, que incluye el derecho a no ser desvinculada de su trabajo unilateralmente por el empleador sin justa causa, requiriéndose previa autorización del Ministerio de la Protección Social, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 13 Superior y 26 de la Ley 361 de 1997, interpretados a la luz de la jurisprudencia constitucional pertinente que se ha expuesto.

Sin embargo, el gerente y representante legal de la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO- no respetó esa normatividad, ni la jurisprudencia aplicables al caso, sino que optó por terminar el contrato de trabajo de la señora Ercilia Borja Campo, en forma unilateral y arbitraria, a partir del 19 de enero de 2011, como lo demuestra la copia del oficio GG-009 del 12 del mismo mes y año [48] .

Más aún, llevó a cabo esa desvinculación después de que la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Protección Social, Dirección Territorial del Valle del Cauca, no accedió a la solicitud de terminación del contrato laboral de la accionante [49] , lo que indica que la desvinculación se debe a las enfermedades que padece y a la consecuente disminución en su capacidad laboral.

En tales circunstancias y como se ha explicado, aunque la actora dispone de la jurisdicción laboral ordinaria para reclamar sus derechos conculcados, este medio de defensa deja de ser idóneo y eficaz para tal efecto en atención a que la señora Ercilia Borja Campo es una persona en situación de debilidad física manifiesta que requiere el inmediato restablecimiento de sus derechos, mientras que la acción de tutela se revela como la más eficaz y procedente para ello.

Siendo así las cosas, no cabe ninguna duda que la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO- ha venido vulnerando a la actora su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

En consecuencia, se ordenará la revocatoria de la sentencia que se revisa; y se dispondrá el amparo del derecho mencionado, ordenando a la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO- que reintegre a la señora Ercilia Borja Campo a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando fue desvinculada, sin solución de continuidad, y que sea compatible con sus condiciones actuales de salud, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde cuando se produjo el despido hasta el reintegro y el pago de

la sanción equivalente a 180 días de salario como indemnización por despido, según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE PRIMERO.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Décimo Sexto Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Medellín el 10 de febrero de 2011, que confirmó el dictado por el Juzgado Veintiocho Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín, de fecha 16 de diciembre de 2010. En su lugar, CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la señora Pilar Rivera Acevedo, vulnerados por la empresa Jiro Servicios Temporales S.A..

SEGUNDO.- ORDENAR , en consecuencia, a la empresa Jiro Servicios Temporales S.A., a través de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, reintegre a la señora Pilar Rivera Acevedo a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando fue desvinculada, sin solución de continuidad, y que sea compatible con sus condiciones actuales de salud, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde cuando se produjo el despido hasta el reintegro y el pago de la sanción equivalente a 180 días de salario como indemnización por despido, según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

TERCERO.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Quince Civil del Circuito de Cali el 28 de marzo de 2011, que confirmó el dictado por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Cali, de fecha 28 de febrero de 2011. En su lugar, CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la señora Ercilia Borja Campo, vulnerados por la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO-.

CUARTO.- ORDENAR , en consecuencia, a la Sociedad de Autores y Compositores de Colombia -SAYCO-, a través de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, reintegre a la señora Ercilia Borja Campo a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando fue desvinculada, sin solución de continuidad, y que sea compatible con sus condiciones actuales de salud, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde cuando se produjo el despido hasta el reintegro y el pago de la sanción equivalente a 180 días de salario como indemnización por despido, según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

QUINTO.- LÍBRENSE por Secretaría General las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JORGE IVAN PALACIO PALACIO Magistrado NILSON PINILLA PINILLA Magistrado JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Ver Sentencias T-992 de 2008, T-866 de 2009 y T-019 de 2011, entre otras.

[2] En igual sentido ver sentencias T-992 de 2008, T-866 de 2009, T-019 de 2011 y T-050 de 2011, entre muchas otras. [3] Corte Constitucional, Sentencia T-341 de 2009.

[4] Ver Sentencias T-519 de 2003, T-689 de 2004, T-530 de 2005, T-385 de 2006, T-1097 de 2008 y T-866 de 2009, entre muchas otras. [5] Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

[6] Corte Constitucional, Sentencia C-531 de 2000. [7] Corte Constitucional, Sentencia T-263 de 2009. [8] Esta línea ha sido marcada por Sentencias como la C-531 de 2000 y continuada por otras como la T-1083 de 2007, T-307 de 2008, T-

449 de 2008 y T-650 de 2009.

[9] Esta línea fue marcada por la Sentencia T-198 de 2006 y seguida por otras como la T-819 de 2008, T-603 de 2009 y T-643 de 2009. [10] Corte Constitucional, Sentencia T-094 de 2010.

[11] En este sentido ver sentencias T-198 de 2006, T-513 de 2006, T-504 de 2008, T-992 de 2008, T-263 de 2009, T-866 de 2009, T-065 de 2010, T-094 de 2010 y T-292 de 2011, entre muchas otras.

[12] Ver Sentencias T-065 de 2010 y T-292 de 2011. [13] Corte Constitucional, Sentencia T-292 de 2011. [14] Corte Constitucional, Sentencia T-936 de 2009.

[15] Ibidem. [16] Ver Sentencia T-504 de 2008. [17] Sentencia T-1040 de 2001. [18] Corte Constitucional, Sentencias T-936 de 2009, T-173 y T-019 de 2011, entre otras.

[19] Corte Constitucional, Sentencia T-936 de 2009, entre otras. [20] Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

[21] Esta Corporación con ocasión de una demanda de inconstitucionalidad presentada contra la expresión “por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más” contenida en el numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 en Sentencia C-330 de 1995 consideró que ese límite temporal para que los usuarios de las empresas de servicios temporales contraten con éstas, es constitucional pues su finalidad es proteger a los trabajadores para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, con perjuicio de los permanentes.

[22] Corte Constitucional, Sentencia T-019 de 2011. [23] Ibidem. [24] Corte Constitucional, Sentencia T-889 de 2005. [25] En el mismo sentido ver Sentencias T-040 A de 2001, T-546 de 2006, T-1083 de 2007, T-230 de 2010 y T-281 de 2010, entre muchas otras.

[26] Ver sentencias T-1083 de 2007 y T-449 de 2008, entre otras. [27] Corte Constitucional, Sentencia T-449 de 2008. [28] 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.” [29] 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”.

[30] Folios 1 y 2. [31] Folios 63 y 64. [32] Folios 42 a 44. [33] Folio 45. [34] Folio 13. [35] Folio 12. [36] Corte Constitucional, Sentencia T-019 de 2011.

[37] Folios 39 a 42. [38] Folio 102. [39] Folio 48. [40] Folios 1 y 2. [41] Folios 11 y 12. [42] Folio 15. [43] Folio 16. [44] Folios 17 y 18.

[45] Folio 20. [46] Folios 23 a 27. [47] Folios 96 a 99. [48] Folio 5 y 6. [49] Folios 53 a 57.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 9 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.