COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/791/09

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/791/09
Expediente	—
Fecha	2009-11-03
Sala	Sala Cuarta de Revisión
Magistrado ponente	Dr GABRIEL EDUARDO MENDOZA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Particulares
- Estabilidad Laboral Reforzada Del Discapacitado
- Principio De Estabilidad Laboral En Contratos De Trabajo A Termino Fijo Principio De Primacia De La Realidad Sobre Las Formas
- Estabilidad Laboral Reforzada De Discapacitado

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Terminado el contrato de trabajo a término fijo con sujeto de especial despedida o terminado su contrato salvo que medie autorización de la oficina de extender un nuevo contrato de trabajo conforme al cual se asigne una labor

Texto completo

T-791-09 Sentencia T- 791/09 Sentencia T-791/09 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Procedencia excepcional ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Subordinación e indefensión ACCION DE TUTELA- Inmediatez ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO- Protección superior PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO FIJO PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS -No basta el vencimiento del plazo o prorroga para dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo con sujeto de especial protección DISCAPACITADO- Limitación no puede ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral /PERSONA LIMITADA- No puede ser despedida o terminado su contrato salvo que medie autorización de la oficina de trabajo ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE DISCAPACITADO- Garantía ACCION DE TUTELA- Orden de extender un nuevo contrato de trabajo conforme al cual se asigne una labor acorde con su condición física Referencia:

expediente T-2.324.628 Accionante: Pablo Emilio Acosta Ortiz Accionado: Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada Águila de Oro de Colombia LTDA Magistrado Ponente:

Dr. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Bogotá, D.C., tres (3) de noviembre de dos mil nueve (2009). La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Mauricio González Cuervo y Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente, SENTENCIA en el proceso de revisión de los fallos de tutela proferidos por los Juzgados Sexto Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Villavicencio, Meta, y Segundo Penal del Circuito de la

misma localidad, dentro de la acción de amparo constitucional promovida por el señor Pablo Emilio Acosta Ortiz, contra la Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada Águila de Oro de Colombia LTDA..

I. ANTECEDENTES 1. La solicitud El 15 de enero de 2009, Pablo Emilio Acosta Ortiz presentó acción de tutela, para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la vida, a la igualdad, a la integridad física y mental, a la seguridad social, a la salud, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital que, según afirma, le fueron vulnerados por la Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada Águila de Oro Colombia LTDA, al negarse a renovar el contrato de trabajo que lo vinculaba con esa entidad, sin tener en cuenta sus limitaciones físicas, causadas por la enfermedad de rodilla que padece.

2. Reseña Fáctica 2.1 El señor Pablo Emilio Acosta Ortiz, celebró un contrato de trabajo a término fijo con la Compañía Vigilancia Águila de Oro de Colombia LTDA, por el periodo comprendido entre el 24 de junio de 2007 y el 31 de diciembre del mismo año. Posteriormente, las partes celebraron un segundo contrato laboral, que se extendió entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de mayo de esa anualidad, el cual, convinieron prorrogar hasta el 31 de octubre de 2008. El accionante se desempeñó como vigilante, cumpliendo integralmente con sus obligaciones, con una remuneración equivalente al samario mínimo, legal, mensual, vigente.

2.2 El demandante hacía parte del régimen contributivo del Sistema General de Salud, afiliado a Saludcoop EPS, en calidad de trabajador dependiente, cotizando para el efecto sobre un salario, mínimo, legal, mensual vigente.

2.3 Manifiesta el accionante que, el 13 de junio de 2008, en su jornada de trabajo, sintió “un fuerte dolor” en su rodilla derecha, que le impedía cumplir con sus funciones laborales.

2.4 El demandante acudió a un centro asistencial de la red de prestadores de Saludcoop EPS, en el que le diagnosticaron “leve bursitis del semimenbranoso” y “leve derrame intraarticular” , a causa de lo cual, le fueron extendidas, por sus médicos tratantes, diferentes incapacidades, correspondientes a distintos periodos, que alcanzaron 72 días en total, entre el 13 de junio de 2008 y el 25 de septiembre del mismo año, tal y como se muestra a continuación:

Fecha de inicio Fecha de terminación Número de días Diagnóstico Origen 13-06-08 14-06-08 2 Bursitis de la rodilla Enfermedad General 17-07-08 26-07-08 10 Bursitis de la rodilla Enfermedad General 28-07-08 06-08-08 10 Bursitis de la rodilla Enfermedad General 07-08-08 16-08-08 10 Bursitis de la rodilla Enfermedad General 17-08-08 26-08-08 10 Bursitis de la rodilla Enfermedad General 27-08-08 09-09-08 14 Bursitis de la rodilla Enfermedad General 10-09-08 25-09-08 16 Derrame auricular Enfermedad General 72 Total días 2.5 El 25 de septiembre de 2008, el Doctor William Sánchez López, médico tratante del accionante, ordenó el “reintegro laboral con restricciones de bipéstación prolongada-permitir alternar la posición bípedo y sedente c/da hora con descanso durante 10´ -No trote. No subir ni bajar escaleras por más de 2 veces al día”.

2.6 El mismo 25 de septiembre de 2008, de forma verbal el actor puso la anterior prescripción en conocimiento del administrador de la empresa, quien con el propósito de “mantener las condiciones laborales más favorables para el señor Acosta, buscó otro puesto que no fuera el Aeropuerto Vanguardia, ya que allí se requería un esfuerzo mayor y le concedió al señor Acosta 5 días remunerados, mientras se realizaban los respectivos movimientos para reubicarlo laboralmente en otro puesto de trabajo.” 2.7 El 29 de septiembre de 2009, “la compañía, en ejercicio de la voluntad inicial manifestada por las partes, y ya que el contrato laboral suscrito se vencía el 31 de octubre de 2008, fue preavisado el vencimiento del contrato…”.

Al respecto, manifiesta la empresa que, como quiera que la duración de las incapacidades médicas extendidas al accionante se prolongó hasta el 25 de septiembre de 2008, al momento de informarle la decisión de no renovar su contrato, no se encontraba incapacitado.

Así mismo, asevera que el accionante no dio aviso a su supervisor de la ocurrencia, en la fecha señalada, de algún accidente de trabajo, y que la enfermedad que lo aqueja es de origen común y no profesional.

2.8 El administrador reintegró al accionante, “el día 01 de octubre a laborar en el puesto de Casas AV Villas San Jorge, el cual consiste en vigilar tres (3) casas abandonadas para que no sean invadidas, las cuales están una al lado de la otra , dos (2) de ellas están cerradas y no se abren ya que no hay ningún elemento para custodiar, y la tercera es donde se reguardan (sic) los vigilantes y tienen los elementos como dotaciones, minuta de puesto, elementos de protección personal, radio de comunicaciones, armamento, entre otros. En dicho puesto el señor Acosta no tenía que atender público, ni estar en un lugar fijo; y así pudo cumplir las recomendaciones dadas por su médico, como tomar pausas y descansos periódicos, no subir ni bajar escaleras y alternar las posiciones bípeda y sedente”.

2.9 El actor continuó laborando para la empresa hasta el 31 de octubre de 2008, tal y como, previamente, le había sido notificado por aquella.

2.10 Afirma el demandante que, el 10 de noviembre de 2008 solicitó al Ministerio de Protección Social que citara a la empresa, para el 13 de febrero de 2009, con el fin de practicar una diligencia administrativa en que se trataría el tema relacionado con la autorización para despedirlo en estado de discapacidad, sin embargo la entidad accionada no acudió a tal reunión.

2.11 Manifiesta el accionante que no ha sido “calificado ante una junta interdisciplinaria médica de calificación de invalidez de la ARP, ni ante la junta regional o nacional de calificación de invalidez” , razón por la cual estima, que la decisión de la empresa de no renovar su contrato laboral es arbitraria, “pues debió haber esperado que una junta médica [lo] calificara y decidiera sobre [su] situación laboral y/o pensional” 2.12 El demandante tiene 37 años de edad. Indica que su familia está compuesta por su compañera y por sus tres hijos menores de edad, de quienes, afirma, dependen económicamente de él.

Señala, que para obtener los ingresos que le permitan solventar sus gastos familiares se dedicaba a oficios varios, dentro de los cuales está la actividad de vigilante, sin embargo, manifiesta que en este momento se encuentra desempleado, y que por ello, los recursos económicos para satisfacer las necesidades familiares se derivan de la venta de minutos a celular a la que se dedica su esposa.

3. Pruebas · Copia del registro civil de nacimiento de Iveth Samira Acosta Guayazan, hija del señor Pablo Emilio Acosta Ortiz (Folio 20). · Copia del registro civil de nacimiento de Anggy Yulieth Acosta Guayazan, hija del señor Pablo Emilio Acosta Ortiz (Folio 21).

· Copia del registro civil de nacimiento de Sharon Lizeth Acosta Guayazan, hija del señor Pablo Emilio Acosta Ortiz (Folio 23). · Copia de los contratos de trabajo celebrados entre la Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada Águila de Oro de Colombia LTDA y el señor Pablo Emilio Acosta Ortiz (Folios 54, 55 y 56).

· Copia del carné de afiliación a Saludcoop EPS, del señor Pablo Emilio Acosta Ortiz (Folio 19). · Copia del examen de rodilla practicado al señor Pablo Emilio Acosta Ortiz por la institución Idime (Folio 25).

· Copia del examen de rodilla practicado al señor Pablo Emilio Acosta Ortiz en la Sede Saludcoop, IPS Materno Infantil (Folio 26). · Copias de las incapacidades médicas extendidas al señor Pablo Emilio Acosta Ortiz, identificadas con los números, 1101010000047975, 1202442508, 1204555709, 1246601009, 1246640609, 1255192610 y 1238673910.

· Copia de la orden de reintegro prescrita al señor Pablo Emilio Acosta Ortiz, por el médico William Sánchez López (Folio 22). · Copia de la carta del 29 de septiembre de 2008, suscrita por la Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada Águila de Oro de Colombia LTDA, en la que se le informa al señor Pablo Emilio Acosta Ortiz que su contrato laboral terminaba el 31 de octubre de 2008, sin que fuera a ser objeto de renovación (Folio 51).

4. Consideraciones de la parte actora El accionante considera que el proceder de la Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada, Águila de Oro de Colombia LTDA ha vulnerado sus derechos fundamentales a la vida, a la igualdad, a la integridad física y mental, a la seguridad social, a la salud, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital.

Estima que la entidad accionada obró arbitrariamente al no renovar su contrato laboral, sin tener en cuenta que padecía una limitación física por cuenta de la enfermedad de rodilla que padece, y que con tal actuación, él y su familia quedarían excluidos del sistema de salud, lo que implica la interrupción del tratamiento y de la atención médica que requiere.

Manifiesta que la empresa accionada debió haber intentado su reubicación laboral en un puesto de trabajo y funciones compatibles con su estado de salud, y, ante la imposibilidad de adoptar tales medidas, debió solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Protección Social, para que se autorizara su despido, si a ello hubiere lugar, conforme con lo establecido por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual:

“ 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.” En ese orden de ideas, considera que su despido fue injusto, y obedeció a su estado de salud, como quiera que “la empresa AGUILAS DE ORO COLOMBIA LTDA prescindió de [sus] servicios estimando su limitación física, su imposibilidad para continuar desempeñando el cargo de vigilante en las condiciones en que lo hacia antes de [su] enfermedad” , desconociendo además, la orden de su médico tratante, conforme con la cual, debía ser reintegrado laboralmente con restricciones de funciones.

En ese sentido, afirma que “el despido o terminación de [su] contrato de trabajo, se realizó en razón a su estado de salud, constituyendo con (sic) tal acto, una auténtica discriminación, y se configura un palmar atropello contra sus derechos fundamentales…”.

Para reafirmar su posición, indica que al sufrir un accidente en la empresa, debió ser remitido a las correspondientes juntas de calificación de invalidez, con el propósito de establecer su pérdida de capacidad laboral y el origen de sus patologías, sin embargo ello no ocurrió.

5. Pretensiones del demandante El accionante solicita que sean protegidos sus derechos fundamentales a la vida, a la igualdad, a la integridad física y mental, a la seguridad social, a la salud, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, y que como consecuencia de ello:

- Se ordene a la Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada Águila de Oro de Colombia LTDA que, inmediatamente lo reintegre a su planta de personal, a un cargo con funciones acorde con su estado de salud.

- Subsidiariamente, que, en el evento en el que no sea posible su reubicación en otro cargo dentro de la empresa, se le ordene a la entidad solicitar la autorización para su despido al Ministerio de Protección Social, Dirección Territorial del Meta, conforme con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

6. Respuesta del ente accionado El 16 de enero de dos mil nueve (2009), el Juzgado Sexto Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Villavicencio, Meta, asumió el conocimiento de la presente acción de tutela, y dispuso dar

traslado de la misma a la Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada Águila de Oro de Colombia LTDA, para que se pronunciara con relación a los hechos y pretensiones que ella planteaba.

La entidad accionada inició por señalar que, había celebrado con el accionante "2 contratos laborales, el primero el 24 de junio de 2007 hasta el 30 de diciembre de 2007;

el segundo del 01 de enero de 2008 hasta el 31 de mayo de 2008, el cual se prorrogó automáticamente hasta el 31 de octubre de 2008". Con relación al accidente de trabajo que, según afirma el accionante, sufrió el 13 de junio de 2008, indicó que no existe ninguna prueba de su ocurrencia, como quiera que aquel no lo comunicó a su superior, ni lo consignó en la correspondiente minuta del puesto de trabajo, documento en el que se reportan las novedades acaecidas durante la prestación del servicio.

En lo tocante a la naturaleza de la enfermedad de rodilla que padece el demandante, asevera que es de origen común y no profesional, conforme con las incapacidades médicas que le fueron prescritas.

Con respecto a este punto, advierte que una vez agotadas las incapacidades extendidas al accionante, fue reubicado en un puesto de trabajo en el que podía cumplir con las recomendaciones médicas, conforme con las cuales "debía tomar pausas y descansos periódicos, no subir ni bajar escaleras y alternar las posiciones bípeda y sedente." Sin embargo, manifiesta que no es posible mantenerlo en el cumplimiento de tales funciones, como quiera que, habitualmente, ellas las cumple una persona que se encontraba disfrutando de un periodo de vacaciones, sin que, además, pueda ser reubicado en otra labor dadas las necesidades del servicio de la empresa.

Ahora bien, específicamente, en lo tocante a la no renovación del contrato laboral del accionante, indicó que, en ejercicio de la voluntad inicial manifestada por las partes, desde el 29 de septiembre de 2008 fue preavisado de su vencimiento, el 31 de octubre de la misma anualidad, sin que para ese momento el demandante estuviera gozando de alguna incapacidad médica.

Afirma, que la compañía no ha sido informada por parte de Saludcoop EPS, entidad a la que está filiado el accionante, de ningún tratamiento médico de rehabilitación que se le esté prestando, ni de ningún proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral por parte de la ARP correspondiente, como quiera que la patología que presenta fue clasificada por la EPS como de origen común.

Por lo expuesto, concluye que "el señor ACOSTA, no fue despedido por ninguna de las causas descritas en los hechos narrados por dicho señor, como supuestamente era su "Estado de Salud, limitación física, imposibilidad para continuar desempeñando el cargo de vigilante"; por el contrario, su desvinculación laboral se produjo por la terminación del tiempo establecido en el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes" , y en consecuencia, considera que no le es aplicable el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En este orden de ideas, estima que con su conducta no ha vulnerado derecho fundamental alguno del accionante.

Finalmente, asevera que el demandante "ha sido grosero e irrespetuoso verbalmente con el personal administrativo y operativo de la compañía y que por esa razón no se considera el reintegro de dicho señor, ya que como Política de nuestra compañía, está el mantener la moral y las buenas relaciones entre todos los integrantes de la organización." II. DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN 1. Sentencia de Primera Instancia El Juzgado Sexto Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Villavicencio, mediante sentencia del 30 de enero de 2009, resolvió no conceder la acción de tutela de la referencia.

Consideró el fallador a quo que el derecho al mínimo vital del accionante y de su familia no estaba siendo vulnerado por varias razones. Primero, como quiera que la entidad accionada le pagó al accionante la liquidación de sus prestaciones sociales, de forma completa y oportuna. Segundo, teniendo en cuenta que entre la fecha del despido y la de presentación

de la acción de tutela transcurrieron tres meses, por lo que, de encontrarse amenazada tal garantía, “muy seguramente está se hubiera instaurado por parte del mismo de manera inmediata y no hasta ahora.” Y, adicionalmente, en razón a que la fuente de ingresos con la que contaba la familia del accionante, derivada de su trabajo como vigilante, fue suplida, una vez terminó su contrato laboral, con la generada por la actividad de venta de minutos de celular a la que se dedica su esposa.

Por otra parte, estimó que el derecho a la salud y a la seguridad social del accionante no estaban siendo amenazados, por causa de la terminación del vínculo laboral con la entidad accionada, y que muestra de ello era que el demandante continuaba recibiendo atención médica por cuanta de la EPS a la que estaba afiliado.

En relación con el derecho al trabajo, arribó a la conclusión de que no se había afectado, toda vez que la terminación de la relación laboral obedeció al agotamiento del término del contrato. Con respecto a este punto, consideró que si el accionante no estaba de acuerdo con dicha conducta, podía acudir a la jurisdicción laboral con el propósito de controvertirla, si lo consideraba pertinente.

2. Impugnación El accionante impugnó la sentencia de primera instancia, y para ese efecto reiteró los argumentos presentados inicialmente en la acción de tutela.

Particularmente, indicó que, por causa de la carencia de ingresos que le permitan satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, no le es posible acudir a la jurisdicción ordinaria para solucionar la controversia planteada en la acción de tutela, pues “su estado de salud no da espera” , y requiere de una protección urgente de sus derechos.

3. Sentencia de Segunda Instancia El Juzgado Segundo Penal del Circuito de Villavicencio, por medio de sentencia del 26 de marzo de 2009, decidió confirmar la providencia de primera instancia, por la cual se negó la protección para los derechos fundamentales del accionante, con fundamento en las mismas consideraciones expuestas por el a quo .

III. FUNDAMENTOS JURIDICOS 1. Competencia A través de esta Sala de Revisión, la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241, numeral 9º, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, “Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política” , y en cumplimiento de lo ordenado por el Auto del 23 de julio de 2009, proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Siete de esta Corporación.

2. Problema jurídico Teniendo en cuenta la situación fáctica descrita, le corresponde a la Sala establecer si la decisión de la Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada Águila de Oro Colombia LTDA de no renovar el contrato laboral que tenía con el accionante, se fundamentó en la enfermedad de rodilla que padece, y si, como consecuencia de ello, se vulneraron sus derechos fundamentales.

Como quiera que en el presente caso la acción de tutela se dirige contra un particular, antes de abordar el estudio del problema jurídico planteado, la Corte debe verificar si se cumplen desde la perspectiva anotada los presupuestos necesarios para su procedencia, y dado que los jueces de instancia negaron el amparo, argumentando que no se cumplió con el requisito de inmediatez, se precisará la materia de cara al caso concreto.

Dilucidado el punto anterior, si la Corte lo encuentra procedente, analizará el problema jurídico de fondo a la luz de las normas y de la jurisprudencia constitucional sobre (i) derecho fundamental a la estabilidad laboral de las personas que se encuentran en condición de debilidad manifiesta o indefensión por causa de una limitación física o mental y (ii) el derecho a la reubicación laboral.

3. Procedencia excepcional de la acción de tutela contra particulares Tal y como se anotó, en el caso bajo estudio, la acción de tutela se dirige contra un particular. Por esa circunstancia, la Corte debe iniciar por definir si, conforme con el

artículo 86 de la Constitución Política y 42 del Decreto 2591 de 1991, se cumplen en ese supuesto los presupuestos de procedencia de la acción de tutela.

3.1 Conforme con las normas referidas, la acción de tutela procede, por regla general, para la protección judicial de los derechos fundamentales, cuando quiera que estos resulten amenazados o vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública, siempre que no exista mecanismo de protección judicial diferente, o cuando existiendo este no sea eficaz, frente a la necesidad de adoptar medidas impostergables.

3.2 Los preceptos en cita también prevén que, excepcionalmente, la acción de tutela es procedente para aquellos casos en los que el autor de la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales es un particular, siempre que se presenten algunas condiciones y circunstancias específicas, sin que signifique que el juez constitucional desplace al juez ordinario, ni que invada su orbita de competencia para solucionar el conflicto que se plantea.

[1] 3.3 La jurisprudencia constitucional ha señalado que las grandes diferencias entre lo público y lo privado son cada vez menores, de tal forma que en la actualidad, la violación de los derechos fundamentales no solo puede provenir del Estado, sino también, de los particulares, concretamente cuando llevan a cabo actividades que los ubican en una posición de superioridad frente a la comunidad, lo que implica el reconocimiento de que las relaciones entre estos sujetos no siempre se desarrollan en planos de igualdad.

[2] 3.4 Concretamente, el artículo 86 Superior prevé la procedencia de la acción de tutela para obtener la protección de derechos fundamentales, cuando se dirige contra un particular siempre que aquel (i) este a cargo de la prestación de un servicio público; (ii) cuando con su actuar afecte gravemente el interés colectivo o; (iii) en eventos en los que el accionante se encuentre en situación de subordinación o indefensión con relación al agresor.

3.4.1 Con respecto al primer supuesto de procedibilidad anotado, la Corte ha indicado que tiene una naturaleza objetiva, mientras que la configuración de los dos restantes, exige de una valoración del juez de tutela, con relación a los elementos fácticos de cada caso concreto, teniendo como parámetro para el efecto, las particularidades de la relación privada que se analiza.

[3] 3.4.2 El mandato previsto en el artículo 86 del Ordenamiento Superior está desarrollado en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, “ Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”, establece que la acción de tutela procederá contra particulares en los eventos en los que (i) aquellos presten servicios públicos (numerales 1, 2, 3), (ii) cuando exista relación de subordinación o indefensión con relación a la entidad accionada (numerales 4 y 9), (iii) cuando se le endilgue al particular la vulneración del derecho fundamental de habeas data (numerales 6y 7) , (iv) cuando el particular desconozca lo previsto por el artículo 17 de la Constitución (numeral 5) o, (v) cuando el particular ejerza funciones públicas (numeral 8).

[4] 3.4.2.1 Específicamente, y por interesar a esta causa, con respecto a lo que debe entenderse por subordinación, la jurisprudencia constitucional ha indicado que ese concepto hace referencia a “ la condición de una persona que la hace sujetarse a otra o la hace dependiente de ella y, en esa medida, hace alusión principalmente a una situación derivada de una relación jurídica” [5] , como puede ser , “en virtud de un contrato de trabajo o de las relaciones entre estudiantes y directivas del plantel educativo o la de los padres e hijos derivada de la patria potestad [6] .

” Sobre este aspecto, la Corte ha indicado que, tratándose de las relaciones laborales, la subordinación entre el empleador y el trabajador, se mantiene aún cuando el contrato laboral haya terminado al momento del ejercicio de la acción de tutela. Ello, en razón a que es posible que, no obstante que la relación laboral haya cesado, subsistan aspectos derivados de ella que ubiquen al ex trabajador en esa situación.

En efecto, la Corte al pronunciarse con relación a la procedibilidad de una acción de tutela presentada por un ex trabajador de la empresa Ramdi LTDA, estimó que la misma “resulta procedente porque el accionante se encontraba subordinado a la empresa accionada, en virtud del vínculo laboral que existió [7] . En efecto, aunque en el momento de la interposición de la acción de tutela el actor ya no era empleado de RAMDI Ltda., la terminación de la relación laboral comprende el estado de subordinación mencionado, lo que permite la procedencia de la acción de tutela contra un particular.” [8] 3.4.2.2 Por su parte, este Tribunal ha entendido que se encuentra en estado de indefensión, quien resulte imposibilitado para satisfacer una necesidad básica en virtud de decisiones o actuaciones adelantadas por un particular, en ejercicio de un derecho del cual es titular, pero de forma irrazonable, irracional o desproporcionada [9] .

Ello implica que la situación de indefensión en la que se encuentre una persona, debe ser evaluada de cara al caso concreto, teniendo en cuenta las circunstancias particulares del mismo y atendiendo a los derechos fundamentales que estén siendo vulnerados o amenazados, por cuenta del ejercicio de las posiciones de poder o fuerza que ostenten las personas o grupos sociales de que se trate.

[10] En complemento de lo anterior, ha entendido la Corte que este concepto “no es un predicado abstracto del cual puedan hacerse generalizaciones que se distancien de la realidad que ofrecen los hechos. Es por el contrario una “situación relacional, intersubjetiva en la cual el demandante es uno de los extremos y el demandado es otro. El primero ha sido ofendido o amenazado por la acción del segundo. Adicionalmente, el demandado no tiene posibilidades ni de hecho ni de derecho para defenderse de esta agresión injusta”.

[11] 3.5 Con fundamento en las consideraciones expuestas, la Sala estima que el demandante se encuentra en una situación de subordinación e indefensión frente a la Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada Águila de Oro Colombia LTDA, razón por la cual, no obstante la entidad es un particular, la acción de tutela de la referencia es procedente para perseguir la protección de sus derechos fundamentales, tal y como se explica a continuación.

De acuerdo con las consideraciones expuestas, una persona se encuentra en situación de subordinación, siempre que esté sujeta a otra, de tal forma que depende de ella por virtud de un vínculo jurídico, que por ejemplo puede ser laboral. Específicamente, con respecto a este tipo de relación, la terminación del contrato de trabajo no implica el desaparecimiento del estado de subordinación, siempre que la presentación de la acción se derive de un aspecto relacionado con el vínculo laboral. Por lo anterior, la Sala considera que el accionante en esta causa, se encuentra en relación de subordinación con respecto a la entidad accionada, por virtud del vínculo jurídico que los unía, es decir, gracias al contrato de trabajo por ellas celebrado, el cual, si bien había terminado al momento de presentación de la acción de tutela, no desvirtúa tal condición, dada la posición de superioridad que ostenta la empresa frente al accionante, en lo que toca con la reclamación que este formula derivada de hechos sucedidos durante la existencia de aquel.

Ahora bien, tal y como se expuso, la situación de indefensión implica que una persona se encuentre en unas circunstancias en las que no puede procurarse, desde el punto de vista fáctico y jurídico, una protección real y efectiva para sus derechos fundamentales. En ese orden de ideas, la Corte observa que el accionante, en abstracto, cuenta con los mecanismos ordinarios de protección de sus derechos, sin embargo, dado que por cuenta de su desvinculación laboral carece de los recursos económicos necesarios para contratar un abogado que le permita acceder a ellos, los mismos no resultan eficaces para el efecto. De tal forma que la acción de tutela se torna procedente, toda vez que el demandante requiere de una protección urgente de sus derechos.

4. Cumplimiento del requisito de inmediatez Como quiera que el juez de primera instancia consideró que la acción de tutela no había cumplido con el requisito de inmediatez, la Sala debe realizar las siguientes precisiones al respecto.

La jurisprudencia constitucional ha indicado que la acción de tutela no tiene término de caducidad, dentro del cual esta deba ser ejercida, por lo que su rechazo no es procedente por causa del simple paso del tiempo. Sin embargo, también ha

señalado, que de ello no se desprende, la posibilidad de que el amparo constitucional sea presentado, con independencia de la época en que haya tenido ocurrencia la violación o amenaza del derecho fundamental de que se trate [12] .

Sin embargo, la Corte ha precisado que, en cada caso concreto, le corresponde al juez valorar la razonabilidad del tiempo transcurrido entre la situación que originó la vulneración de los derechos y la presentación de la acción, para establecer si, conforme con las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, se encuentra satisfecho el requisito de inmediatez.

[13] En el presente caso, para la Corte la circunstancia, conforme con la cual, el accionante, por causa de su enfermedad, se vio en la imposibilidad de trabajar durante los meses posteriores al despido, y en consecuencia su esposa tuvo, como única opción, para apenas proveerse los recursos para satisfacer las necesidades familiares, que recurrir a la venta de minutos de celular, hasta que tal actividad fue insuficiente para el efecto, justifica por qué, en un primer momento, no se hubiera acudido al ejercicio de la acción de tutela, la cual solamente se presentó forzosamente cuando su situación económica se tornó crítica, 3 meses después.

[14] Adicionalmente, se observa que el accionante fue diligente en la defensa de sus derechos, como quiera que persiguió su protección por otros medios, concretamente, en cuanto acudió, el 10 de noviembre de 2008, al Ministerio de Protección Social con el propósito de que la entidad accionada compareciera a una diligencia administrativa en la que se trataría el tema relacionado con la autorización para despedirlo en estado de discapacidad, sin embargo, aquella no acudió a cumplir tal citación.

Por las anteriores razones, la Corte no comparte el criterio expuesto por el juez de primera instancia y concluye que la acción de tutela objeto de revisión cumplió con el requisito de inmediatez.

Ahora, establecida la procedibilidad de la acción de tutela en este caso, le corresponde a la Corte analizar el problema jurídico de fondo que ella plantea, conforme con las consideraciones que a continuación se exponen.

5. El derecho fundamental a la estabilidad laboral de las personas que se encuentran en condición de debilidad manifiesta o indefensión, por causa de limitaciones físicas o mentales Conforme con el artículo 13 de la Constitución Política todas la personas son iguales ante la ley, y le corresponde al Estado propiciar las condiciones para que ese mandato sea real y efectivo. Así mismo, la disposición Superior establece que las personas que por su condición económica, física o mental, estén en un estado de debilidad manifiesta, tienen una especial protección constitucional por parte del Estado.

[15] Del análisis de lo anterior, ha entendido la Corte que “el principio de igualdad deja de ser un concepto jurídico de aplicación formal, para convertirse en un criterio dinámico, que debe interpretarse de conformidad con las circunstancias particulares que rodean a cada persona, pretendiendo con ello el logro de una igualdad material y no formal [16] .” [17] En el mismo sentido, el artículo 47 del Ordenamiento Superior dispone que le corresponde al Estado adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se les debe prestar la atención especializada que necesiten.

Bajo una orientación similar, el artículo 53 Constitucional prevé, como principio mínimo orientador de las relaciones laborales, la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. En concordancia con este precepto, el artículo 54 Superior, dispone que es una 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.” Interpretando los preceptos constitucionales citados, la jurisprudencia constitucional ha indicado que son titulares del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada,

quienes, en el contexto de relaciones laborales, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, ya sea por su condición económica, física o mental. Al efecto la Corte ha señalado que:

“en el marco de las relaciones de trabajo, la protección especial a quienes por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada” [18] Ha indicado este Tribunal, que tal garantía implica (i) el derecho a permanecer en el empleo; a (ii) no ser despedido por causa de la situación de vulnerabilidad; a (iii) permanecer en el empleo hasta que se requiera y mientras no se configure una causal objetiva que imponga la terminación del vinculo y; a (iv) que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido, con base en la previa verificación de la ocurrencia de la causal que se alega para terminar el contrato laboral, so pena de que el despido se considere ineficaz.

[19] Al respecto, la Sentencia C-531 de mayo 10 de 2000 [20] , a propósito de una demanda de inconstitucionalidad presentada contra el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que las personas con discapacidad gozan de estabilidad laboral reforzada, la Corte consideró:

“… Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Tal seguridad ha sido identificada como una "estabilidad laboral reforzada" que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados…” En esa oportunidad, la Corte resolvió, entre otras cosas, “ Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o.

y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.” En desarrollo de esta línea interpretativa, la Corte ha avanzado hasta considerar que la estabilidad laboral reforzada no sólo se extiende a quienes tienen la condición de discapacitados, sino también, a aquellos trabajadores que estén en una situación de debilidad manifiesta, como consecuencia de una afectación significativa de su salud, que les implique limitaciones de cualquier naturaleza.

[21] Sobre este particular ha indicado que “ Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales [22] .

Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta.

Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección puede ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.” [23] Por lo anterior, “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.” [24] Gracias a lo expuesto, “ 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.” [25] En consecuencia, a un trabajador que esté en una situación de debilidad manifiesta por causa de una disminución de su capacidad física o mental, en aplicación del derecho de estabilidad laboral reforzada, le asiste la garantía de permanecer en su puesto de trabajo, o a ser reubicado si se requiere, mientras no sobrevenga una causal objetiva, verificada previamente por la autoridad laboral correspondiente.

[26] Ahora bien, esta Corporación ha estimado, que cuando la relación laboral está sujeta a un contrato de trabajo a término fijo o por duración de la obra, el vencimiento del citado término o la realización de la obra, no implica necesariamente su terminación frente a trabajadores que sufren limitaciones físicas o mentales.

De tal manera que, en los eventos en los que se advierta (i) que subsisten las causas que dieron origen al nacimiento de la relación laboral; (ii) en el entendido de que un tercero continua cumpliendo con tales funciones y; (ii) se observe que el trabajador ha cumplido adecuadamente con sus obligaciones derivadas de la misma, tiene el derecho a conservar su trabajo, o a ser reubicado de acuerdo con sus circunstancias, sin que el cumplimiento del término pactado implique su desvinculación laboral, salvo que medie la autorización del funcionario de trabajo correspondiente.

Al respecto, la Corte en la Sentencia T-449 de mayo 8 de 2008 [27] , indicó que “en los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo ó de la prorroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral.” De lo expuesto, se advierte que si de los elementos de prueba que obran en el expediente, el juez constitucional establece que la terminación del contrato de laboral, de un trabajador, cuya salud se está viendo seriamente comprometida, se produjo sin la autorización de la autoridad de trabajo correspondiente, aquel deberá presumir que tal actuación se originó en la circunstancia de debilidad manifiesta o de indefensión, causada en la limitación física o mental de la persona, y concluir que se presenta una afectación grave de sus derechos fundamentales. Por ello, si el fallador encuentra que se conjugan tales circunstancias, deberá conceder el amparo, y proceder a declarar la ineficacia del despido, ordenando el reintegro del trabajador a un cargo que resulte acorde con su situación [28] .

Sobre el mismo particular, en la reciente Sentencia T-337 de 2009 [29] la Corte estudió el caso de una trabajadora que padecía de asma ocupacional , adquirida previamente a su ingreso a la empresa en la laboraba. En esa ocasión, la sociedad Creaciones La Baronesa Ltda “ no renovó su contrato de trabajo a pesar de la enfermedad profesional que la aqueja” . Al respecto, la Corte concluyó que debía “prosperar la pretensión de reintegro, toda vez que (i) está probado que la actora se encuentra en circunstancia de debilidad manifiesta pues padece una enfermedad profesional grave; (ii) no existe prueba de que la presunta causal objetiva de desvinculación haya sido verificada por la autoridad laboral competente y, por tanto, de que exista autorización para despedir a la accionante; (iii) no existe prueba de que la accionante no haya cumplido de manera adecuada las funciones para las cuales fue contratada y (iv) aún subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral.” 6. El derecho a la reubicación laboral La jurisprudencia constitucional ha señalado que una de las manifestaciones del derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes padecen discapacidades o limitaciones físicas o mentales, es el derecho a la reubicación, entendido como la posibilidad que tiene el trabajador de que le sean asignadas labores acordes con su condición física, cuando esta se ha visto disminuida por causa de una enfermedad, mientras se recupera.

[30] Al efecto, ha estimado que “el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores no puede ser entendido como la simple imposibilidad de retirar a un trabajador que ha sufrido una merma en su estado de salud, sino que comporta el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas.” [31] Por lo tanto, en aplicación del principio Superior de solidaridad, por regla general, le asiste la obligación al empleador de reubicar al trabajador que padece de una discapacidad o una incapacidad física o mental, en una actividad digna y conforme con su estado de salud, salvo que se demuestre que “existe un principio de razón suficiente que lo exonera de cumplirla [32] .

” [33] Tal derecho ha sido entendido por la Corte como un medio importante para garantizar los derechos fundamentales de quienes padecen alguna limitación física. Por ello, en desarrollo de lo preceptuado por el artículo 54 de la Constitución Política, el derecho a la conservación del empleo y el desarrollo de actividades productivas a pesar de los quebrantos de salud representan para el trabajador, nada menos que la posibilidad de satisfacer su mínimo vital y, en consecuencia, de vivir dignamente.

[34] Concretamente, la Corte indicó en la precitada Sentencia T-1040 de 2001 que el alcance del derecho a la reubicación laboral tiene diferentes connotaciones, dependiendo del contexto en el que opere, de tal forma que, para el efecto, se deben evaluar tres elementos que se interrelacionan: (i) el tipo de función que cumple el trabajador; (ii) la naturaleza jurídica y ;(iii) la capacidad del empleador.

Por lo anterior, es posible que del análisis de los elementos señalados se establezca que la reubicación del trabajador desborda la capacidad del empleador, o que impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, evento en el que el derecho a ser reubicado deberá ceder ante el interés legítimo del empleador, caso en el cual, tiene la obligación de hacerle saber al trabajador tal circunstancia, brindándole la oportunidad de proponer soluciones razonables.

En la misma oportunidad, la Corte señaló que pueden existir ocasiones en las que la reubicación laboral del trabajador, por causas de salud, no se restringe al simple cambio de funciones, de tal forma que debe acompañarse, de ser necesario, de capacitación para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.

En conclusión, el derecho a la reubicación es una manifestación del derecho a la estabilidad reforzada de los trabajadores que sufren limitaciones físicas. Por virtud de esa garantía, el trabajador cuenta con la posibilidad de ser asignado a una labor que resulte compatible con su estado de salud, lo cual debe incluir, eventualmente, de ser necesario, la capacitación para su cumplimiento.

Con fundamento en las consideraciones precedentes, la Sala pasa a estudiar el problema jurídico planteado previamente. 7. Caso concreto De las pruebas que reposan en el expediente la Corte encuentra acreditados los siguientes hechos:

· Que el actor sostuvo una relación laboral con la Compañía Vigilancia Águila de Oro de Colombia LTDA, en la que se desempeñaba como vigilante. Al efecto, celebró un contrato de trabajo a término fijo, por el periodo comprendido entre el 24 de junio de 2007 y el 31 de diciembre del mismo año. Posteriormente, las partes celebraron un segundo contrato laboral, que se extendió entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de mayo de esa anualidad, el cual, convinieron prorrogar hasta el 31 de octubre de 2008. El demandante cumplió integralmente con sus obligaciones, y percibía como contraprestación una remuneración equivalente al salario mínimo legal mensual vigente (Folios 54 y 55).

· Que el actor hacia parte del régimen contributivo del Sistema General de Salud, afiliado a Saludcoop EPS, en calidad de trabajador dependiente, cotizando para el efecto sobre un salario mínimo legal mensual vigente (Folio19).

· Que el 13 de junio de 2008, en su jornada laboral, el accionante sintió “un fuerte dolor” en su rodilla derecha, que le impedía ejercer sus funciones laborales (Folio1).

· Que el actor acudió a un centro asistencial de la red de prestadores de Saludcoop EPS, para que le prestaran atención médica (Folio 1). · Que al accionante le diagnosticaron “leve bursitis del semimenbranoso” y “leve derrame intraarticular” , a causa de lo cual, le fueron extendidas, por sus médicos tratantes, diferentes incapacidades, correspondientes a distintos periodos, que alcanzaron 72 días en total, entre el 13 de junio de 2008 y el 25 de septiembre del mismo año, tal y como se muestra a continuación (Folio 45):

Fecha de inicio Fecha de terminación Número de días Diagnóstico Origen 13-06-08 14-06-08 2 Bursitis de la rodilla Enfermedad General 17-07-08 26-07-08 10 Bursitis de la rodilla Enfermedad General 28-07-08 06-08-08 10 Bursitis de la rodilla Enfermedad General 07-08-08 16-08-08 10 Bursitis de la rodilla Enfermedad General 17-08-08 26-08-08 10 Bursitis de la rodilla Enfermedad General 27-08-08 09-09-08 14 Bursitis de la rodilla Enfermedad General 10-09-08 25-09-08 16 Derrame auricular Enfermedad General 72 Total días · Que el 25 de septiembre de 2008, el Doctor William Sánchez López, médico tratante del accionante, ordenó su reintegro laboral, con restricciones de bipéstación prolongada; debiendo alternar la posición bípedo y sedente cada hora, tomando descanso durante 10 minutos, debiendo abstenerse de trotar, y de subir y bajar escaleras por más de 2 veces al día (Folio 2).

· Que el accionante puso en conocimiento del administrador de la empresa accionada, el concepto citado, verbalmente, de forma tal que el mismo 25 de septiembre de 2008, le fueron concedidos 5 días remunerados mientras se realizaban los respectivos movimientos para reubicarlo laboralmente en otro puesto de trabajo (Folio 35) .

· Que, el 29 de septiembre de 2009, “la compañía, en ejercicio de la voluntad inicial manifestada por las partes, y ya que el contrato laboral suscrito se vencía el 31 de octubre de 2008, fue preavisado el vencimiento de su contrato…”.

(Folio 35) · Que el empleador reintegró al demandante, el día 1 de octubre a laborar en el puesto de Casas AV Villas San Jorge. Puesto en el que el accionante no tenía que atender público, ni estar en un lugar fijo; y así pudo cumplir las recomendaciones dadas por su médico, como tomar pausas y descansos periódicos, no subir ni bajar escaleras y alternar las posiciones bípeda y sedente.

(Folio35) · Que el demandante continuó laborando para la empresa hasta el 31 de octubre de 2008, tal y como, previamente, le había sido notificado por aquella.

· Que el accionante acudió Ministerio de Protección Social, el 8 de noviembre de 2008, para que la empresa accionada fuera citada, para el día 13 de febrero de 2009, con el fin de practicar una diligencia administrativa en la que se trataría el tema relacionado con la autorización para despedirlo en estado de discapacidad, sin embargo la entidad accionada no acudió a tal reunión (Folio 30).

· Que, a la fecha de presentación de la acción de tutela, la pérdida de capacidad laboral del accionante no había sido calificada ante una junta interdisciplinaria médica de calificación de invalidez de la ARP, ni ante la junta regional o nacional de calificación de invalidez, como lo dispone el artículo 41 de la Ley 100 de 1993.

· Que el demandante tiene 37 años de edad. Su familia está compuesta por su compañera y por sus tres hijos menores de edad, quienes, dependen económicamente de él.

Para obtener los ingresos que le permitan solventar sus gastos familiares se desempeñaba como vigilante de la Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada Águila de Oro Colombia LTDA, hasta antes de la terminación del contrato de trabajo, sin embargo, en la actualidad, está desempleado, y por ello, los recursos económicos para satisfacer las necesidades familiares se derivan de la venta de minutos a celular a la que se dedica su esposa; recursos que son insuficientes para

atender su sostenimiento y el de su familia y para acceder al tratamiento que le permita recuperar su salud (Folios 1, 18, 21, 22, 57).

Vistas las circunstancias fácticas de la tutela bajo revisión, le corresponde a la Sala establecer si la decisión de la Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada Águila de Oro Colombia LTDA de no renovar el contrato laboral que tenia con el accionante, se fundamentó en la enfermedad de rodilla que padece.

Como se expresó en las consideraciones generales de esta providencia, conforme con el Ordenamiento Superior y la jurisprudencia constitucional, las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o indefensión, por causa de su condición económica, física o mental, son titulares del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Tal garantía implica (i) el derecho a permanecer en el empleo; a (ii) no ser despedido por causa de la situación de vulnerabilidad; a (iii) permanecer en el empleo hasta que se requiera y mientras no se configure una causal objetiva que imponga la terminación del vinculo y; a (iv) que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido con base en la previa verificación de la ocurrencia de la causal que se alega para terminar el contrato laboral, so pena de que el despido se considera ineficaz.

Específicamente, cuando la existencia de una relación laboral está sujeta a un contrato de trabajo a término fijo o por duración de la obra, el vencimiento del citado término o la realización de la obra, no significa, irremediablemente, su terminación tratándose de trabajadores que sufren limitaciones físicas o mentales, siempre que se advierta (i) que subsisten las causas que originaron el nacimiento de la relación laboral; (ii) que la actividad comenzó a ser desempeñada por un tercero y; (iii) siempre que el trabajador haya cumplido adecuadamente con sus obligaciones derivadas de la misma. En tal evento, tiene el derecho a conservar su trabajo, o a ser reubicado de acuerdo con sus circunstancias, sin que el cumplimiento del término pactado implique su desvinculación laboral, salvo que medie autorización del funcionario de trabajo correspondiente.

Advierte la Sala, que la actuación de la entidad accionada desconoce el derecho fundamental del trabajador a la estabilidad laboral reforzada que le asiste a las personas que sufren una limitación por causas físicas. En efecto, la empresa al decidir desvincularlo, no tuvo en cuenta que el accionante sufre de una enfermedad en su rodilla que le ocasionó la prescripción de distintas incapacidades médicas por un periodo significativo, más de 70 días sin poder desarrollar sus actividades laborales y cotidianas, lo cual a su vez merma su capacidad laboral. Así mismo, tampoco observó que, si bien el médico tratante del accionante autorizó el reintegro a sus actividades laborales, el 25 de septiembre de 2008, ello se condicionó al cumplimiento de unas recomendaciones físicas que fueron conocidas por la entidad demandada, al punto que aquella ordenó su reubicación en un puesto en el pudiera seguirlas.

Sin embargo, la entidad accionada, sin tener en cuenta la condición del trabajador, inmediatamente después de que se agotaron sus incapacidades y de su reincorporación, encontrándose disfrutando de un permiso autorizado por la misma empresa, procedió a informarle que su contrato no sería renovado, y que terminaría por causa de la expiración del término previsto en aquel.

Circunstancia ésta que, claramente, agravó su situación, como quiera que apenas salía del periodo de incapacidad laboral que le permitiría recuperar su salud. En esa medida, si bien el trabajador no estaba en su periodo de incapacidad, la Sala observa que, cuando le informaron de la terminación de su contrato, se encontraba en una situación de debilidad, frente a la decisión de la empresa.

Terminación, que se produjo conforme con lo establecido por el numeral 1 del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, de acuerdo con el cual “ antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente” , razón por la cual, considera la

Corte que, para el efecto, la entidad demandada debió acudir a la oficina del trabajo para que se autorizara su despido, de encontrarse procedente, conforme con lo previsto por el 26 de la Ley 361 de 1997.

Por lo anterior, para la Corte dicha actuación, resulta arbitraria y discriminatoria a la luz del ordenamiento constitucional, toda vez que desconoce el derecho a la estabilidad laboral reforzada del que goza el accionante, derivada de la enfermedad que padece. Ello, en la medida en que la empresa de seguridad continua existiendo y prestando servicios de vigilancia, por lo cual es razonable inferir que las causas que originaron el nacimiento de la relación laboral con el accionante subsisten, y, además, que no existe prueba en el expediente, que dé cuenta de que el trabajador no cumplió satisfactoriamente con las obligaciones derivadas de la misma. En ese sentido, advierte la Sala que el motivo de la terminación de la relación laboral esta relacionado directamente con la enfermedad de rodilla que padece el accionante, razón por la cual es abiertamente discriminatorio.

Por lo expuesto, no observa la Corte que se hubiese configurado una causal objetiva, que ameritase la no renovación del contrato laboral, teniendo en cuenta que el mismo había sido renovado en tres oportunidades.

Adicionalmente, encuentra la Sala que la entidad pasó por alto que, con su decisión de no renovar el contrato laboral del accionante, también se le privaría de continuar recibiendo el correspondiente tratamiento médico para su enfermedad de rodilla, en las condiciones en las que se le venía prestando, de tal forma que le fuera posible recobrar su salud, y retomar el pleno uso de sus condiciones físicas, lo que le permitiera la asunción de sus actividades laborales.

Por las razones anotadas, la Sala protegerá el derecho fundamental del demandante a la estabilidad laboral reforzada de quienes padecen limitaciones físicas, y en consecuencia ordenará a la entidad accionada que proceda a extenderle un nuevo contrato de trabajo en la misma modalidad de los anteriores y mientras que subsistan las causas que dieron origen a la protección.

Ello no quiere decir que si el empleador considera pertinente la terminación del contrato laboral, conforme con lo dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo para el efecto, no pueda hacerlo. Teniendo en cuenta que, de subsistir las causas que hacen al accionante merecedor de la protección constitucional anotada, deberá observar lo dispuesto en la materia por la Ley 361 de 1997, y por la jurisprudencia constitucional.

Ahora bien, tal y como se señaló, del derecho a la estabilidad laboral reforzada de aquellas personas que presentan limitaciones físicas, surge la garantía de la reubicación, gracias a la cual, al trabajador le debe ser asignadas una funciones que se acompasen con su estado de salud, lo cual debe incluir, eventualmente, de ser necesario, la capacitación para su desempeño. Por lo anterior, y teniendo en cuenta que la entidad accionada demostró que está en la capacidad de asignar al trabajador el cumplimiento de unas funciones acordes con su estado de salud, se ordenará su reubicación, si es necesaria.

Finalmente, la Sala debe precisar que el cumplimiento de la orden de la celebración del nuevo contrato laboral, a través del que se protegen los derechos fundamentales del accionante, no implica el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales y demás emolumentos que, eventualmente, se hubieren causado previamente a este, los cuales deberá, si lo estima procedente, reclamar ante la jurisdicción ordinaria, como quiera que la acción de tutela es improcedente para este efecto.

Con fundamento en las consideraciones precedentes, esta Sala de Revisión revocará las sentencias que se revisan y en su lugar, se concederá al accionante el amparo al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que padecen limitaciones físicas, y en consecuencia se ordenará a la Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada Águila de Oro Colombia LTDA que le extienda al accionante un nuevo contrato de trabajo, y se le asigne una labor acorde con su condición, siempre y cuando se mantenga su enfermedad física, lo cual deberá establecerse médicamente.

IV. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución RESUELVE Primero. REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Villavicencio, Meta, en la que se confirmó la sentencia dictada por el Juzgado Sexto Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Villavicencio, Meta, mediante la cual se negó el amparo solicitado, y en su lugar, TUTELAR el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Pablo Emilio Acosta Ortiz.

Segundo. ORDENAR a la Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada Águila de Oro Colombia LTDA que, en el término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de esta providencia, proceda a extender, al señor Pablo Emilio Acosta Ortiz, un nuevo contrato de trabajo, conforme con el cual, se le asigne una laboral acorde con su condición, mientras se mantenga su incapacidad física, lo cual deberá establecerse médicamente.

Tercero. Por Secretaria General, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado MAURICIO GONZALEZ CUERVO Magistrado JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado Ausente en comisión MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Ver Sentencia T-932 de septiembre 19 de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil.

[2] Ver Sentencia T-1302 de diciembre 9 de 2005, M. P. Jaime Córdoba Triviño [3] Ibídem. [4] Cfr. Sentencia T-587 de julio 17 de 2003, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[5] sentencias T-482 de 2004, T-618 de 2006, T-387 de 2006. [6] las sentencias T-482 de 2004, T-618 de 2006, T-387 de 2006, T-266 de 2006, T-002 de 2006, T-948 de 2005, entre otras.

[7] Cfr. SU-256/96. [8] Ver Sentencia T-1218 de noviembre 24 de 2005, M. P. Jaime Córdoba Triviño [9] Ver Sentencia T- 375 de agosto 20 de 1996, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[10] Ver Sentencia T-605 de 1992, M. P. [11] Sentencia T- 172 de abril 4 de 1997, M. P Carlos Gaviria Díaz [12] Ver Sentencia T- 1140 de 2005 M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra [13] Sentencia T-1013 de noviembre 30 de 2006.

[14] Sobre el principio de inmediatez la Corte ha indicado que “el juez en cada caso debe sopesar la razonabilidad del tiempo transcurrido entre el hecho que dio origen a la acción y la presentación de la misma y establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos”.

Sentencia T-1013 de noviembre 30 de 2006. [15] Ver Sentencia T-077 de enero 31 de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil. [16] Ver Sentencia T-871 de julio 21 de 2005. M. P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[17] Ver Sentencia T-077 de enero 31 de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil. [18] Ver Sentencia T-337 de mayo 14 de 2009. [19] Ibídem. [20] M. P. Álvaro Tafur Galvis.

[21] Ver Sentencia T-1040 de septiembre 27 de 2001, M. P. Rodrigo Escobar Gil [22] El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 establece que para hacerse acreedores a la protección legal especial que consagra, es necesaria la previa calificación médica que acredite la discapacidad. Dice: “ Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.

” [23] Ibídem [24] Ibídem. [25] Ibídem. [26] Ver Sentencia T-337 de mayo 14 de 2009, M. P. Luis Ernesto Vargas Silva. [27] M. P. Humberto Antonio Sierra Porto [28] Ver Sentencia T-337 de mayo 14 de 2009, M. P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[29] M. P. Luis Ernesto Vargas Silva. [30] Ibídem [31] Ver Sentencia T- 504 de mayo 16 de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil. [32] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-1040 de septiembre 27 de 2001, M. P. Rodrigo Escobar Gil.

[33] Ver Sentencia T-504 de mayo 16 de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil. [34] Ver Sentencia T-337 de mayo 14 de 2009, M. P. Luis Ernesto Vargas Silva.

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.