

Sentencia T-1058/07

ACCION DE TUTELA-Subsidiariedad/ACCION DE TUTELA-Inmediatez

ACCION DE TUTELA-Procedencia excepcional para resolver conflictos laborales

CONTRATOS LABORALES EN EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES-Regulación legal

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO-Finalidad y alcance

PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES EN RELACIONES LABORALES-Alcance

CONTRATOS LABORALES EN EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES-El trabajador lleva laborando más de once años, encubriéndose una relación laboral que se debió desarrollar a través de otro tipo de contrato

De acuerdo con las manifestaciones hechas por el actor, las que además no fueron desvirtuadas por la parte accionada, se extrae que el señor laboró por once años al servicio de la empresa Aseo Capital S.A., lapso de tiempo durante el cual, dicha sociedad, se limitó a rotar las empresas de servicios temporales, situación esta que desnaturaliza los contratos celebrados entre el trabajador, la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria, pues como se dijo, los mismos fueron concebidos a fin de ser desarrollados de manera temporal y como se evidencia en el presente asunto, esta figura a perdurado a través de un número considerable de años, disfrazando de esta manera una relación laboral que se debió desarrollar a través de otro tipo de contrato laboral, máxime si se tiene en cuenta que la materia y las causas que dieron origen al respectivo contrato aún subsisten. En consecuencia, es claro que en este caso no se trata de un trabajador en misión, sino de uno que desarrolla una labor permanente, por lo que su vinculación no debió corresponder a uno de aquellos temporales, pues es evidente que puede tratarse de una relación laboral permanente encubierta, lo que no permite al trabajador tener derecho a una estabilidad en el empleo.

EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES-Desvinculación del trabajador por su estado de salud y no por la terminación de la obra contratada

La Corte ha manifestado que la desvinculación de un trabajador envuelve una discriminación, cuando el motivo que la causa fue en realidad el estado de salud del empleado, razón por la cual, no puede justificar la sociedad empleadora, tal actuación invocando argumentos de tipo legal como lo son la terminación de la obra para la cual fue contratada la persona que requiere el trato especial.

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA-Reintegro del trabajador a su cargo, o a uno de igual o superior categoría, teniendo en cuenta las recomendaciones del médico tratante

Referencia: expediente T-1678585

Acción de tutela instaurada por Víctor Mafla Montealegre contra Prontos Ltda. y Aseo Capital S.A.

Magistrada Ponente:

Dra. CLARA INES VARGAS HERNANDEZ

Bogotá, D.C., seis (6) de diciembre de dos mil siete (2007).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araújo Rentería y Manuel José Cepeda Espinosa, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en particular las contenidas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución y el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente

SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión de los fallos dictados por el Juzgado Treinta y Seis Civil Municipal de Bogotá y el Juzgado Treinta y Tres Civil de Circuito de Bogotá, en el trámite de la acción de tutela interpuesta por Víctor Mafla Montealegre contra Prontos Ltda. y Aseo Capital S.A.

I. ANTECEDENTES

Mediante escrito presentado el día 07 de mayo de 2007, el señor Víctor Mafla Montealegre interpuso acción de tutela como mecanismo transitorio, pues considera que las empresas Prontos Ltda. y Aseo Capital S.A. le están vulnerando sus derechos fundamentales al trabajo, salud, seguridad social e igualdad. Para fundamentar su petición expuso los siguientes

1. Hechos

Manifiesta el accionante que desde hace 11 años se desempeña como operario de barrido de la empresa Aseo Capital S.A., ocho (8) horas diarias de lunes a sábado, lapso de tiempo durante el cual ha suscrito diversos contratos con varias empresas temporales las que tienen convenio con la precitada empresa por ser un requisito para ésta suscribir contrato cada año e ir rotando las firmas temporales.

Señala que el 06 de abril de 2007, suscribió contrato con la empresa Prontos Ltda., sociedad con la cual Aseo Capital, había suscrito el contrato de sus trabajadores, el cual finalizaría el 06 de abril de 2007, advirtiendo que fue despedido sin justa causa el 22 de marzo de 2007.

Advierte que al ingresar tanto a la empresa de servicios temporales Prontos Ltda. como a Aseo Capital S.A. se encontraba en perfecto estado de salud, sin embargo el 31 de agosto de 2006, empezó a presentar un dolor en los codos al flexionarlos y pérdida de la fuerza en sus brazos.

Afirma que en atención a los síntomas mencionados, acudió a Previmedica IPS, adscrita a Humanavivir EPS, donde fue valorado por un médico especialista en ortopedia y traumatología, quien le diagnosticó una Epicondilitis Lateral (codos) por lo que ordenó empezar un tratamiento, remitiéndolo al médico laboral y ocupacional, aclarando que debía tener reposo en sus codos, además de remitirlo a terapias. Agrega que la incapacidad fue ratificada por el fisioterapeuta María Catalina Guerrero, adscrita a la misma EPS, quien le recomendó un mes de incapacidad.

En atención a los exámenes practicados al actor se le diagnosticó por parte del médico laboral de Previmedica “dolor a nivel de epicóndilo en forma bilateral, dolor en región muscular de bíceps izquierdo. Disminución de fuerza en antebrazo y mano derecha, atrofia muscular en 1 dedo bilateral, estos síntomas son compatibles con MÍOFASCIAL DE BICEPS IZQUIERDO Y EPICONDILITIS BILATERAL.” Además se concluyó que la patología presentada tenían origen profesional, por lo que se debía elevar un reporte a la Administradora de Riesgos Profesionales

respectiva.

Indica que tuvo la incapacidad recetada pero al volver a desempeñar sus labores cotidianas, nuevamente presentó los síntomas referidos, por lo que en su EPS le ordenaron el receso de sus actividades, así como evitar la exposición al frío.

Advierte que el 15 de marzo de 2007, asistió a consulta con la profesional en medicina de la empresa Aseo Capital, quien determinó que debía suspender la incapacidad y que podía continuar con sus labores, por lo que expidió una boleta de autorización para laborar.

Expone que el 22 de marzo de 2007, fue requerido para la firma de un paz y salvo, el cual se negó a firmar, pues entendía que iba a ser despedido, añade que el 23 de marzo de 2007, fue citado a la empresa Prontos Ltda. donde se le indicó que se daba por terminado el contrato de trabajo.

En consecuencia, considera que su despido fue ilegal, lo que está violentando su derecho al trabajo, salud, vida, seguridad social e igualdad, lo que lo ha puesto en una situación de indefensión, atendiendo a que no cuenta con recursos económicos para enfrentar el padecimiento que adolece, pues no puede continuar con el tratamiento prescrito, a fin de recuperar la fuerza y movimiento de sus brazos, situación que le impide buscar trabajo en otra empresa por no encontrarse en óptimas condiciones de salud para ser contratado. Por lo expuesto, solicita se reintegre a las labores que desempeñaba y al pago de las prestaciones sociales desde el momento de la terminación de su contrato laboral.

2. Tramite Procesal

El Juzgado Treinta y Seis Civil Municipal del Bogotá, avocó el conocimiento de la acción de tutela, mediante auto de fecha 08 de mayo de 2007. En ese mismo auto corrió traslado a las entidades demandadas, para que se pronunciara sobre la solicitud de amparo del accionante. En consecuencia las entidades accionadas se pronunciaron en los siguientes términos.

3. Respuesta de los entes demandados.

3.1. Respuesta de Aseo Capital S.A. ESP.

A través de apoderado judicial, la sociedad Aseo Capital S.A. ESP, dio respuesta a la acción de tutela, señalando que el actor se desempeñó como trabajador en misión, enviado por la empresa de servicios temporales PRONTOS LTDA, contratado directamente por ésta última, a fin de colaborar temporalmente en el desarrollo de actividades de Aseo Capital como empresa usuaria, de conformidad con lo establecido en la ley 50 de 1990. Si bien, acepta que el trabajador prestó sus servicios en misión en otras oportunidades a esa empresa, siendo contratado por otras firmas de servicios temporales, considera que dicha situación no se encuentra en discusión en la presente acción de tutela.

Aclara que la desvinculación del actor de la referida empresa obedeció a la terminación de la obra para la cual fue contratado por parte de Prontos Ltda., el 22 de marzo de 2007, mas no a un despido sin justa causa como lo refiere el accionante. Advierte además, que en el examen médico de ingreso a Prontos Ltda. se declaró: “apto con restricciones para trabajar de tripulante y debe trabajar con lentes”.

Adicionalmente expone que al diagnosticársele al epicondilitis lateral se le ordenaron

tratamientos de fisioterapia, sin incapacidad, con limitaciones para determinadas actividades, motivo por el cual Aseo Capital, por ser la entidad donde el accionante desempeñaba sus actividades laborales, ordenó al señor Mafla suspender sus quehaceres como operario de barrido hasta tanto no lograra su recuperación.

Añade que la calificación hecha por su médico tratante, perteneciente a Previmedica IPS, respecto de su padecimiento donde lo califica como enfermedad profesional no tiene sustento legal, pues dicha calificación corresponde a los médicos o comisión laboral de la EPS, de la ARP, o del ISS, por tanto no era competencia del médico de la referida IPS afirmar de manera ligera sobre el origen de la enfermedad que aquejaba al actor.

Concluye su alegación señalando, que en todo caso corresponde a una discusión de carácter legal, que escapa del ámbito de aplicación de la acción de tutela, por lo que debe acudir a la jurisdicción correspondiente, en este caso la ordinaria laboral. Así solicita sean negadas las pretensiones de la acción, puesto que tanto Aseo Capital como Prontos Ltda. cumplieron cabalmente con las obligaciones propias de la relación laboral.

3.2. Respuesta de Prontos Ltda.

La firma Prontos Ltda. a través de apoderado judicial se pronunció respecto de la demanda de tutela indicando, que el 6 de abril de 2006, el accionante fue vinculado a esta empresa mediante contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada para trabajadores en misión, obra que finalizó el 22 de marzo de 2007.

Reitera la posición señalada por Aseo Capital, en lo referente a las restricciones hechas en su examen de ingreso, precisa que en el mes de agosto de 2006, el accionante inició las consultas en Humanavivir, por ser la EPS a la que se encuentra adscrito, debido al dolor de codos que venía presentando.

Asevera que debido a las recomendaciones hechas, al serle diagnosticada la epicondilitis lateral, la empresa usuaria, le ordenó al accionante no realizar ningún tipo de actividad de operario de barrido hasta tanto no se logre su recuperación, por tal motivo aclara que desde el mes de agosto de 2006, el actor se dedicó única y exclusivamente a realizar cursos de capacitación. Además expone que a la fecha no se le ha diagnosticado de manera oficial por parte de la ARP, la existencia de una enfermedad de carácter profesional.

Remata señalando que tanto la empresa que representa como la usuaria, cumplieron a cabalidad con las obligaciones legales y el contrato bajo el cual se regía la relación laboral y que finalizó conforme a lo estipulado en la ley, liquidando al trabajador de acuerdo a todos los derechos que le correspondían, por lo que no existió vulneración de ningún derecho fundamental.

Por tanto solicita se declare la improcedencia de la tutela, teniendo en cuenta que se trata de una discusión de orden legal, que debe ser adelantada ante la jurisdicción laboral, por ser ésta la competente, a efectos de sustentar su solicitud citó algunos apartes jurisprudenciales, así como aspectos de orden constitucional y legal.

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN

1. Sentencia de Primera Instancia.

El Juzgado Treinta y Seis Civil Municipal de Bogotá, en providencia del 18 de mayo de 2007,

denegó el amparo solicitado debido a que en su criterio no se configura la existencia de un perjuicio irremediable, pues a pesar que el accionante manifiesta que debido a su estado de salud, no le es posible conseguir otro trabajo en otra empresa, lo que evidentemente le impide continuar con el tratamiento médico respectivo, no aportó ninguna prueba que corroborara su afirmación.

Por tanto, entiende el juez de instancia que el accionante cuenta con otro medio de defensa judicial, además no allegó una prueba que permita establecer que los hechos realmente ocurrieron, aunado esto a la falta de comprobación de un perjuicio irremediable, por consiguiente consideró no era procedente tutelar los derechos del actor al trabajo y mínimo vital.

2. Impugnación.

Inconforme con la decisión adoptada, el señor Mafla Montealegre apeló el citado fallo, advirtiendo que el 12 de septiembre 2006, le fue recetada una incapacidad, la cual no fue respetada por la empresa donde prestaba sus servicios, añade que es falsa la afirmación hecha por Prontos Ltda., donde manifiesta que asistió a cursos de capacitación, pues se encontraba incapacitado.

Aclara que lo pretendido por el actor es la protección de sus derechos fundamentales a la salud y seguridad social, pues debido a los 11 años laborados en la empresa Aseo Capital, adquirió epicondilitis bilateral de codos.

Indica que su situación económica actual es precaria, por lo que se encuentra viviendo de la caridad de un amigo, situación que no le permite pagar lo correspondiente a su afiliación al sistema de seguridad social en salud, a fin de seguir adelantando el respectivo tratamiento médico.

Añade que en ningún momento se reportó a la ARP de su padecimiento, situación que considera irregular, pues si la enfermedad era catalogada de origen profesional la ARP respectiva debía cubrir sus gastos médicos. Por lo expuesto, solicita se le reintegre al cargo que venía desempeñando a efectos de seguir el tratamiento médico respectivo y se pueda establecer quien debe responder por dicho tratamiento.

3. Sentencia de Segunda Instancia.

El Juzgado Treinta y Tres Civil del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 11 de julio de 2007, confirmó la sentencia impugnada exponiendo que lo pretendido por el accionante era el reintegro a su cargo como operario de aseo de la empresa Aseo Capital, así como el pago de las prestaciones sociales adeudadas con motivo de despido injusto del que fuera objeto, sin embargo considera que al existir otro medio de defensa, la tutela resultaría procedente exclusivamente frente a la existencia de un perjuicio irremediable, situación que no se presenta en esta oportunidad, de acuerdo a los parámetros establecidos por la Corte Constitucional.

III. PRUEBAS

En el trámite de la acción de tutela en comento obran las siguientes pruebas relevantes:

- 1- Copia de la liquidación hecha al señor Víctor Mafla Montealegre, por parte de la empresa Prontos Ltda., como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo de obra o labor (folio 1 cuaderno principal).
- 2- Copia de la liquidación de prestaciones sociales efectuada por Prontos Ltda. (folio 2 cuaderno

principal).

3. Copias del contrato de trabajo por la duración de la obra o labor contratada para trabajadores en misión, celebrado entre el señor Víctor Mafla Montealegre y la empresa Prontos Ltda. (folios 3 cuaderno principal).

4. Copia de la orden de servicio del médico tratante de Previmedica S.A. para la práctica de un examen físico de Epicondilitis Bilateral de Codos (folio 4 cuaderno principal).

5. Copia de recomendación médica, del 6 de junio de 2006, elaborada por su médico tratante del señor Víctor Mafla, donde le recomienda no realizar fuerza con los brazos durante el tratamiento (folio 5 cuaderno principal)

6. Copia de la formula expedida por la Fisioterapeuta Maria Catalina Guerrero, del 12 de septiembre de 2006, donde se señala “paciente quien debe tener reposo de los codos durante 1 mes para que el tratamiento sea efectivo.” (folio 7 cuaderno principal).

7. Remisión efectuada por la Coordinadora Médica Sede Nogal de Previmedica S.A. al Médico Laboral y Ocupacional, de fecha 24 de noviembre de 2006, a fin de emitir concepto sobre el origen de la Epicondilitis Lateral que padece el señor Víctor Mafla (folio 8 cuaderno principal).

8. Copia del concepto emitido por el Médico Laboral de Previmedica S.A. sobre el origen de la Epicondilitis Lateral, que aqueja al señor Víctor Mafla (folios 9 y 10 cuaderno principal).

9. Copia del tratamiento y seguimiento adelantado por parte de Previmedica al señor Víctor Mafla respecto de la Epicondilitis Lateral que padece (folios 11 al 19 cuaderno principal).

10. Copia de la aprobación hecha por salud ocupacional de Aseo Capital, donde se certifica que el señor Víctor Mafla se encuentra apto para trabajar con restricciones, de fecha 15 de marzo de 2007 (folio 20 cuaderno principal).

11. Copia de la comunicación remitida por Prontos Ltda. a el señor Víctor Mafla, de fecha 01 de marzo de 2007, donde se le informa que la labor para la cual había sido contratado culminó, por lo que el contrato tendría vigencia hasta el 22 de marzo de 2007 (folio 39 cuaderno principal).

12. Copia del examen ocupacional practicado al señor Víctor Mafla, el 04 de abril de 2006, al momento del ingreso a Prontos Ltda. (folios 40 a 43 cuaderno principal).

13. Certificado de existencia y representación legal de la empresa Aseo Capital, expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá (folios 29 a 32 cuaderno principal).

14. Certificado de existencia y representación legal de la empresa Prontos Ltda., expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá (folios 37 y 38 cuaderno principal).

IV. CONSIDERACIONES

1. Competencia.

Es competente esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional para revisar los fallos mencionados, de conformidad con lo establecido en los artículos 86, inciso tercero, y 241 numeral noveno de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico.

Corresponde a la Sala analizar si las sociedades accionadas Prontos Ltda. y Aseo Capital S.A. al dar por terminado el contrato de obra o labor que vinculaba como empleado de la primera al señor Víctor Mafal Montealegre, como trabajador en misión de la segunda, le está vulnerando sus derechos fundamentales a la salud, vida digna, seguridad social y trabajo.

Para desarrollar el problema planteado, se debe establecer de manera preliminar la procedencia de la acción de tutela, respecto de aquellas circunstancias en que a pesar de existir otro mecanismo de defensa judicial, éste no resulta idóneo para alcanzar la defensa de los derechos invocados.

Sólo de llegarse a la conclusión de que la tutela tiene vocación de procedibilidad, se desarrollará las reglas jurisprudenciales relativas los contratos de servicios temporales; principio de estabilidad en el empleo; y principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

Abordados estos asuntos se procederá al estudio del caso concreto, a fin de establecer si los actores tienen o no, derecho al amparo invocado.

3. Procedencia de la presente acción de tutela. Carácter subsidiario de la acción de tutela y sus requisitos generales de procedibilidad.

La Corte Constitucional, a través de su jurisprudencia ha señalado que el respeto a los requisitos de subsidiariedad e inmediatez, como exigencias generales de procedencia de la acción de tutela, ha sido tradicionalmente una condición necesaria para el conocimiento de fondo de las solicitudes de protección de derechos fundamentales, por vía excepcional. De hecho, de manera reiterada, esta Corporación ha reconocido que la acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario,[1] que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo otros medios de defensa judiciales, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La naturaleza subsidiaria y excepcional de la acción de tutela, permite reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como dispositivos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. Al existir tales mecanismos, los ciudadanos se encuentran obligados a acudir de manera preferente a ellos, cuando son conducentes para conferir una eficaz protección constitucional.[3] De allí que quien alega la vulneración de sus derechos fundamentales deba haber agotado los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto.[4] Exigencia que se funda en el principio de subsidiariedad de la tutela descrito, que pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada en sí misma una instancia más en el trámite jurisdiccional, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador,[5] y menos aún, un camino excepcional para solucionar errores u omisiones de las partes[6] en los procesos judiciales.

Sin embargo, esta Corporación también lo ha considerado como un mecanismo procesal supletorio de los mecanismos ordinarios, frente a la inidoneidad e ineficacia del mecanismo ordinario de protección, circunstancia ligada a la inminencia del perjuicio irremediable. Evento en el cual su virtud cautelar se modula para convertirse en mecanismo tutelar transitorio[8].

De la misma manera la Corte ha sido enfática en resaltar como principios rectores del proceso de tutela, los de informalidad y de eficacia de los derechos fundamentales. Según estos principios,

el juez constitucional está en la obligación de adelantar en el marco de sus competencias, todas las conductas enderezadas a garantizar la protección de los derechos fundamentales cuando los mismos han sido objeto de amenaza o vulneración.

En este orden de ideas la Corte en sentencia T-501 de 1992, afirmó:

"...por su misma índole, la acción de tutela no exige técnicas procesales ni requisitos formales propios de especialistas, ya que su función no puede asimilarse a la que cumplen las acciones privadas dentro de los esquemas ordinarios previstos por el sistema jurídico, sino que corresponde a la defensa inmediata de los derechos fundamentales. Su papel es ante todo el de **materializar** las garantías constitucionales y, por tanto, es de su esencia el carácter **sustancial** de su fundamento jurídico".

"La instauración de las acciones de tutela no puede dar lugar al rigor formalista de los procesos ordinarios ni se puede convertir su admisibilidad y trámite en ocasión para definir si se cumplen o no presupuestos procesales o fórmulas sacramentales, ya que con ella no se busca establecer una "litis" sino acudir a la protección oportuna de la autoridad judicial cuando un derecho fundamental es lesionado u objeto de amenaza".

Es por ello que se ha señalado que, la sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela,[9] porque como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales.[10] En ese orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados, - al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real -, el fallador puede válidamente garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo la procedencia en estas circunstancias, de la acción de tutela. Al respecto en la sentencia T-580 de 2006[11] se indicó:

“La aptitud del medio judicial alternativo, podrá acreditarse o desvirtuarse en estos casos, teniendo en cuenta entre otros, los siguientes aspectos[12]: i) el objeto de la opción judicial alternativa y ii) el resultado previsible de acudir a ese otro medio de defensa judicial.[13] El juez constitucional deberá observar, en consecuencia, si las otras acciones legales traen como resultado el restablecimiento pleno y oportuno de los derechos fundamentales vulnerados en la situación puesta en su conocimiento, evento en el que, de resultar afirmativa la apreciación, la tutela resultará en principio improcedente. A contrario sensu, si el juez determina que el mecanismo de defensa judicial aparentemente preeminente no es idóneo para restablecer los derechos fundamentales vulnerados, la tutela puede llegar a ser procedente.”

Ahora bien, en materia laboral, se ha reiterado de manera general sobre la procedibilidad de la acción de tutela que aunque las acciones laborales son en principio conducentes como mecanismos idóneos para resolver conflictos de índole laboral, en algunos casos pueden resultar insuficientes,[14] especialmente cuando la protección que se solicita es de carácter esencialmente constitucional y no legal, y el medio de defensa resulta ineficaz para la protección de los derechos fundamentales involucrados o existe un perjuicio irremediable.[15] Así lo ha reconocido también la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia, cuando tales circunstancias se presentan.[16] De hecho, en la sentencia SU-667 de 1998 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) se precisó que:

“...las acciones laborales no siempre son suficientes para salvaguardar los derechos constitucionales fundamentales que pueden resultar violados por actos contrarios a la

normatividad de la legislación del trabajo que ante todo desconocen el Ordenamiento Fundamental y los tratados internacionales sobre derechos humanos, y en esos eventos, dejando a salvo la plena competencia de los jueces laborales para resolver acerca de los asuntos que les corresponden, es posible tutelar los derechos de orden constitucional respecto de cuya efectividad no resulta idóneo el medio judicial ordinario”.

Por las razones anteriores, tomando en consideración la jurisprudencia previamente enunciada y las consideraciones particulares de la situación puesta en conocimiento de esta Sala, resulta claro que si bien, el actor cuenta con otro medio de defensa judicial, la situación particular que rodea el presente asunto, hace procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio, teniendo en cuenta que su estado de salud no le permite trabajar normalmente, lo que agrava necesariamente su situación, además de no contar con los medios económicos necesarios que le permitan continuar cotizando al sistema de seguridad social –salud- y de esta manera finalizar el tratamiento requerido.

4. Contratos laborales en las empresas de servicios temporales.

La ley 50 de 1990, reguló lo concerniente a las empresas de servicios temporales y su forma de contratación, a fin de proteger los intereses de las partes en la relación laboral, así definió las empresas de servicios temporales como aquellas que contratan 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 adquiere respecto de la persona natural el carácter de empleador[17].

A su vez, el artículo 73 de la citada ley, regula que se denomina usuario, toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales.

El artículo 74 señala que los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión, y que éstos, son los que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

De otra parte, el artículo 77 prescribe que los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Finalmente, el artículo 78 regula que las empresas de servicios temporales son responsables de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

De acuerdo con las disposiciones legales que se acaban de transcribir, la relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales subsiste mientras el usuario necesite de los

servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado. Sin embargo, es claro que de acuerdo con la ley, ese tipo de relación laboral no puede exceder de un año, porque indudablemente se debe evitar que los contratos con las empresas de servicios temporales en la práctica se conviertan en permanentes ya que de ese modo se desconocerían los derechos prestacionales de los trabajadores. En el evento de que la necesidad del usuario por el servicio de los trabajadores en misión sea permanente, debe acudir a otra forma de contratación, distinta a la que se cumple a través de las empresas de servicios temporales. Al respecto, la Corte Constitucional, en Sentencia C-330, de 27 de julio de 1995[18], al pronunciarse sobre 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, y declararla exequible, expuso:

“Para la Corte es claro que la finalidad de la norma es la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes. Esa finalidad resulta evidente al examinar sus tres numerales.

“El primero contempla las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60. del Código Sustantivo del Trabajo. Esta última norma define el trabajo ocasional, accidental o transitorio como el de corta duración, y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del patrono. En consecuencia, es lógico que en este caso pueda el usuario de la empresa de servicios temporales contratar con ella, especialmente porque sus necesidades no van más allá de las que puedan atenderse con el trabajo ocasional.

“También es razonable el evento previsto por el numeral 2, es decir, el reemplazo de personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. Todas estas circunstancias llevan implícita la temporalidad del servicio.

“Y, por último, el numeral 3, en el cual la finalidad protectora es ostensible.

“...

“El fijar en el caso de este numeral un término mínimo de seis meses, prorrogable "hasta por seis (6) meses más", es, precisamente, la protección del trabajador permanente. Si la empresa quiere incrementar su producción permanentemente, no podrá seguir este camino....

“...

“Si se compara esta norma con el artículo 25 de la Constitución, se ve que se ajusta al principio de que el trabajo "goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado."

“Cuarta.- Por qué la norma acusada no viola el artículo 13 de la Constitución.

“Se ha dicho, y lo ha repetido esta Corte, en múltiples oportunidades, que la igualdad consagrada por el artículo 13 de la Constitución no es un principio abstracto, sino que debe tener en cuenta las diferencias entre las personas, en razón de sí mismas y de las diversas circunstancias en que puedan encontrarse. Prueba de ello es el mandato del inciso segundo de la norma: "El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados".

“El fijar límites a la forma de contratar de las empresas de servicios temporales, consulta su razón de ser. Y esos límites que se establecen para la protección de los trabajadores, interpretan el inciso final del artículo 13, según el cual "El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta". Pues, dígase lo que se quiera, en la compleja relación empresa de servicios temporales, usuario y trabajador, la parte más débil es este último.

“... ”

“Tampoco es aceptable el argumento consistente en que la restricción temporal establecida en la disposición acusada, quebranta el artículo 334, en cuanto éste prevé que "El Estado, de manera especial, intervendrá para dar pleno empleo a los recursos humanos...". Precisamente, la norma acusada, al trazar límites a la contratación de los servicios temporales, defiende la estabilidad en el trabajo. E impide que lo que es excepcional, la contratación de servicios temporales, se convierta en lo ordinario, en la regla general.”

Ahora bien, de manera específica, la Corte ha enfatizado respecto a este tipo de contratos y de forma concreta en relación a los contratos con empresas temporales: “(...) respecto de los contratos individuales de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o por la naturaleza de la labor contratada, los cuales son suscritos generalmente con empresas de servicios temporales, debe advertirse que, en principio, la labor o servicio que deben prestar estos trabajadores tiene un límite, sea en el tiempo o al culminarse una actividad determinada, de tal suerte que la relación de trabajo subsiste mientras el usuario requiera los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado (art. 71 y s.s. Ley 50 de 1990)”[19].

En similar sentido en sentencia T-862 de 2003[20], esta Corporación hizo alusión a los contratos individuales de trabajo por el tiempo que dure la obra o por la naturaleza de la labor contratada, reiterando que estos tienen un límite de tiempo, a fin de brindar mayores garantías a los trabajadores. Al respecto se estableció:

“(...) (R)especto de los contratos individuales de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o por la naturaleza de la labor contratada, los cuales son suscritos generalmente con empresas de servicios temporales, debe advertirse que, en principio, la labor o servicio que deben prestar estos trabajadores tiene un límite, sea en el tiempo o al culminarse una actividad determinada, de tal suerte que la relación de trabajo subsiste mientras el usuario requiera los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado (art. 71 y s.s. Ley 50 de 1990).

(...)

Precisamente, para evitar que las empresas de servicios temporales desconozcan derechos ciertos de sus trabajadores, la Ley 50 de 1990 se ocupó de regular algunas limitaciones a tales empresas, que protegen a los trabajadores de posibles irregularidades en las empresas, cuando acuden a trabajadores temporales, con el fin de reducir sus costos laborales.

Así se definieron por ejemplo, las labores que pueden ser contratadas con este tipo de empresas (artículo 77); la prohibición de prorrogar contratos por más de seis meses con empresas usuarias que requieran trabajadores temporales para atender incrementos en la producción, el transporte o las ventas y los períodos estacionales de cosechas (numeral 3, artículo 77);[21] la

responsabilidad de la empresa de servicios temporales frente a la salud ocupacional de los trabajadores en misión (artículo 78); la igualdad de derechos y beneficios laborales de los trabajadores temporales con aquellos que gozan los trabajadores permanentes de las empresas usuarias (artículo 79); la prohibición de prestar servicios temporales a empresas usuarias con las que se tengan vínculos económicos de subordinación (artículo 80); la obligación de constituir pólizas para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones laborales (artículo 81); el sometimiento de las empresas de servicios temporales al control y vigilancia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entidad que autoriza su funcionamiento (artículo 82); y la prohibición de contratar trabajadores temporales para empresas cuyos trabajadores se encuentren en huelga. (artículo 89).”

En posterior pronunciamiento, esta Corporación mediante sentencia T-889 de 2005[22] hizo referencia a la protección especial que debe brindar el Estado a los trabajadores vinculados mediante contrato de servicios temporales, a fin de garantizar la estabilidad y justicia que debe existir en las relaciones laborales propias de éste tipo de contratación. En este sentido se señaló:

“El tema de la vinculación laboral en las empresas que prestan servicios temporales, que es el caso de quien demanda, ha ocupado también la atención de la jurisprudencia de esta Corporación, de acuerdo con la cual, cualquiera que sea el tipo de contrato que da origen a la relación laboral, incluida la modalidad de contrato de servicios temporales, exige del Estado una protección especial que incluye no sólo la adopción de políticas macroeconómicas que promuevan la generación de oportunidades de trabajo, sino también la creación de condiciones normativas que garanticen de manera efectiva la estabilidad y la justicia que debe existir en las relaciones entre patronos y empleados[23].

En efecto, con el fin de establecer un marco legal adecuado para las empresas de servicios temporales y proteger debidamente los derechos de los trabajadores, fue expedida la Ley 50 de 1990, que estableció reglas para la constitución y funcionamiento de empresas de servicios temporales y garantías para los trabajadores vinculadas a ellas.[24] Aun cuando las empresas de servicios temporales existen desde 1952 y su marco legal es anterior a la Constitución de 1991, la Corte Constitucional ha declarado en varias sentencias la constitucionalidad de algunas de las disposiciones contenidas en esa regulación.[25] La finalidad de estas normas es la de proteger a los trabajadores de los posibles irregularidades de las empresas que con el fin de reducir sus costos laborales acudan a trabajadores temporales.”

Asimismo, en sentencia T-550 de 2006, la Corte recordó la normatividad que rige las empresas de servicios temporales y las características propias de este tipo de relación laboral. Al respecto se dijo:

“(…) [D]e conformidad a la Ley 50 de 1990, las empresas de servicios temporales son personas jurídicas conformadas como sociedades comerciales, cuya objeto social es “enganchar y remitir personal que requieran otras personas naturales o jurídicas para los siguientes efectos: a) Desempeñar labores ocasionales, accidentales o transitorias, esto es aquellas cuya duración no exceda de un mes y se requieran para cubrir necesidades ajenas a la actividad normal del solicitante de los servicios; b) Reemplazar personal en vacaciones, en incapacidad, en licencia ordinaria y en licencia de maternidad; c) Atender el incremento de la producción, las ventas o transporte; d) Recolectar cosechas; y e) Prestar servicios en general”[27]. Por su parte, de conformidad con la misma Ley se denominan “usuarios” las personas naturales o jurídicas que contratan con las empresas de servicios temporales, a través de un contrato mercantil escrito, regulado por el artículo 81 de la Ley 50 de 1990. En virtud de este contrato, las empresas de

servicios temporales, a cambio de una remuneración determinada, se comprometen a remitir el personal requerido por el usuario, para lo cual han de enganchar los pertinentes trabajadores mediante la modalidad contractual laboral que se acomode a la necesidad del servicio y duración de la misión.

El artículo 74 de la Ley 50 citada, define los trabajadores en misión como “aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos”. [28] En principio, la labor o servicio que deben prestar estos trabajadores tiene un límite, sea en el tiempo, o al culminarse una actividad determinada. La relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado. En todo caso, la Ley dispone que esta clase de relación laboral no puede exceder de un año (Ley 50 de 1990, artículo 77 [29] y Decreto Reglamentario 24 de 1998, artículo 13), restricción legal que tiene su fundamento en la protección al trabajador respecto a su estabilidad laboral, ya que este tipo de contrato de trabajo temporal no tiene como finalidad garantizar la permanencia ni estabilidad del empleado.”

1. Principio de la estabilidad en el empleo.

El principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, le permite asegurar al empleado gozar de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva y así no quedar expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono.

La Corte Constitucional en la sentencia C-016 de 1998, en la que resolvió la demanda de inconstitucionalidad de los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo, estimó que 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. Al respecto la citada jurisprudencia indicó:

“Mediante el principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono. [30]

(...)

Cuando al trabajador tiene la certidumbre y la garantía de que conservará el empleo, en la medida en que subsista la materia de trabajo y el haya cumplido satisfactoriamente con sus

obligaciones, de manera tal que el empleador, motivado por las necesidades de la empresa, deba renovar el contrato.

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

Dicho principio, ha dicho esta Corporación, implica que “más que las palabras usadas por los contratantes para definir el tipo de relación que contraen, o de la forma que pretendan dar a la misma, importa, a los ojos del juez y por mandato expreso de la Constitución, el contenido material de dicha relación, sus características y los hechos que en verdad la determinen.”[31]

En efecto, si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, esto es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores.”

Esta posición ha sido reiterada en diversos pronunciamientos[32], donde se ha señalado que el solo vencimiento del plazo inicialmente pactado, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, con fundamento en los principios de estabilidad y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral[33]. 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.

6. Principio de la primacía realidad sobre las formas.

La Constitución Política en su artículo 53 consagra los principios mínimos fundamentales del trabajo donde se destaca el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. En este sentido, todas aquellas relaciones jurídicas sustanciales surgidas con ocasión de una relación laboral entre empleador y trabajador, priman sobre las formas jurídicas que de manera general permiten documentar una relación de este estilo. Este principio de orden constitucional se aplica tanto a patronos particulares como al propio Estado.

Ahora bien, el principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales, se sustenta en la existencia de una relación de trabajo que se convalida por la situación real y las condiciones en que se encuentra el trabajador respecto de su patrono, y no depende de las situaciones subjetivas, ni de la apariencia contractual que se haya adoptado.

Así, el alcance del principio de la primacía de la realidad pretende esencialmente es demostrar la existencia de un contrato de trabajo, siendo ello compatible con el carácter irrenunciable de los derechos laborales y con la índole protectora del derecho del trabajo.

En este sentido, esta Corporación se ha pronunciado, sobre aquellos contratos denominados de prestación de servicios, los cuales han sido utilizados por parte de los empleadores para disfrazar las obligaciones propias de una relación laboral, al respecto en otra oportunidad se estableció:

“Ahora bien, es el mismo Código Sustantivo del Trabajo el cual al definir el contrato de trabajo en su artículo 22, señala los elementos básicos que deben estar presentes para que se configure un contrato de estas características, e igualmente plantea una presunción legal en virtud de la cual se asume que toda relación de trabajo, en la que concurren tales elementos esenciales del contrato de trabajo, está regida por un contrato de esa índole.

Dispone el artículo 22 del CST lo siguiente:

“**ART. 22.–Definición.** 1. Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

“2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.”

Seguidamente es en el artículo 23 del CST en que se determina cuáles son los elementos esenciales del contrato de trabajo.

“**ART. 23.** Subrogado. L. 50/90, art. 1º. **Elementos esenciales.** 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

“a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

“b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y

“c) Un salario como retribución del servicio.

“2. **Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.**”(Negrilla y subraya fuera del texto original)”.[34]

En este sentido, esta Corporación ha advertido[35] que si en un caso concreto se logra acreditar la presencia de las características esenciales del contrato de trabajo así dicha relación se haya conformado bajo la forma de un contrato de prestación de servicios, en este caso surgirá en consecuencia el derecho a reclamar el pago de las prestaciones sociales propias de una relación laboral, pues habrá de aplicarse el principio de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo.

Ahora bien, dicho principio también es aplicable a aquellos contratos laborales que por su naturaleza no pueden ser renovados de manera indefinida por parte del empleador, pues dicha situación generaría en el trabajador una inestabilidad frente a su relación laboral, como ocurre en el caso de los contratos laborales celebrados con las empresas temporales, y se caracterizan

porque la duración del mismo hace relación a la obra o labor para la cual fueron contratados.

6. Caso Concreto

En el caso objeto de revisión, el señor Víctor Mafla Montealegre, acude a la acción de tutela en procura de alcanzar la protección de sus derechos fundamentales, los cuales considera cercenados por parte de Prontos Ltda. como empresa contratante y Aseo Capital S.A. empresa donde prestó sus servicios por once (11) años, al haberle dado por terminado su contrato de trabajo, en su entender, como consecuencia de la enfermedad que padece, denominada epicondilitis bilateral de codos, la cual fue diagnosticada por parte del médico laboral de la IPS donde era atendido y se determinó que la misma tenía origen profesional.

Por su parte, las entidades accionadas manifestaron al unísono que el motivo de la terminación del contrato de trabajo obedecía a la culminación de la obra o labor para la cual había sido contratado el accionante, además estimaron que el objeto de la controversia era de carácter legal, lo que tornaba improcedente la presente acción de tutela.

El Juez de primera instancia, estimó que el accionante cuenta con otro medio de defensa judicial, además en su criterio el actor no fue diligente al allegar los medios de prueba que permitieran establecer la veracidad de los hechos, aunado a la falta de comprobación de un perjuicio irremediable, por lo que consideró no era procedente tutelar los derechos del actor al trabajo y mínimo vital.

A su vez el Juez de segunda instancia, confirmó la sentencia impugnada exponiendo que lo pretendido por el accionante era el reintegro a su cargo como operario de aseo de la empresa Aseo Capital, así como el pago de las prestaciones sociales adeudadas con motivo de despido injusto del que fuera objeto, sin embargo consideró que al existir otro medio de defensa, la tutela resultaría procedente exclusivamente frente a la existencia de un perjuicio irremediable, situación que no se presenta en esta oportunidad, de acuerdo a los parámetros establecidos por la Corte Constitucional.

A partir de las circunstancias fácticas que dieron lugar al ejercicio de la presente acción y de las decisiones judiciales adoptadas por los jueces de tutela, corresponde a esta Sala de Revisión establecer, si hay lugar al amparo constitucional pretendido. A fin de alcanzar el objetivo planteado, se debe determinar si al accionante le fueron vulnerados derechos constitucionales fundamentales, cuando se dio por terminado su contrato de trabajo temporal.

En ese sentido y para el caso concreto, debe tomarse como presupuesto del examen que el señor Víctor Mafla Montealegre se encontraba vinculado laboralmente a Prontos Ltda. en virtud de un contrato de trabajo temporal que la empresa contratante denominó “por el término que dure la realización de la obra o labor determinada”, sin embargo el actor manifestó que había desempeñado las mismas funciones por once (11) años con la empresa usuaria, la cual se limitaba a rotar las empresas temporales con las que tenía convenios.

De acuerdo con las disposiciones legales y la jurisprudencia señalada en el acápite anterior de esta sentencia, la relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado. Sin embargo, es claro que de acuerdo con la ley, ese tipo de relación laboral no puede exceder de un año, porque indudablemente se debe evitar que los contratos con las empresas de servicios temporales en la práctica se conviertan en permanentes ya que de ese modo se desconocerían los derechos prestacionales de los trabajadores. En el evento de que la

necesidad del usuario por el servicio de los trabajadores en misión sea permanente, debe acudir a otra forma de contratación, distinta a la que se cumple a través de las empresas de servicios temporales.

Así, en el caso bajo estudio, de acuerdo con las manifestaciones hechas por el actor, las que además no fueron desvirtuadas por la parte accionada, se extrae que el señor Mafla Montealgre laboró por once años al servicio de la empresa Aseo Capital S.A., lapso de tiempo durante el cual, dicha sociedad, se limitó a rotar las empresas de servicios temporales, situación esta que desnaturaliza los contratos celebrados entre el trabajador, la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria, pues como se dijo, los mismos fueron concebidos a fin de ser desarrollados de manera temporal y como se evidencia en el presente asunto, esta figura a perdurado a través de un número considerable de años, disfrazando de esta manera una relación laboral que se debió desarrollar a través de otro tipo de contrato laboral, máxime si se tiene en cuenta que la materia y las causas que dieron origen al respectivo contrato aún subsisten.

Corolario a lo anterior, para la Sala de acuerdo al objeto social desarrollado por la empresa Aseo Capital S.A. el que hace relación a “la prestación de servicios públicos domiciliarios de aseo, a entidades estatales, privadas o mixtas, la programación, organización, prestación, administración, comercialización e industrialización de los mismos. En el servicios de aseo la recolección de residuos, principalmente sólidos y las actividades complementarias de transporte (...) En general todas las actividades relacionadas y/o complementarias directa o indirectamente con la prestación del servicio público de aseo y recolección y disposición de basuras(...)”[37] las funciones desarrolladas por el señor Víctor Mafla, no pueden ser calificadas como de carácter transitorio o por duración de la obra o labor determinada, pues el cargo que ostentaba el actor –operario de barrido- hace parte de las funciones permanentes que presta la firma accionada, lo que deja sin base jurídica la alegación expuesta por Aseo Capital, en el sentido de señalar que la terminación del contrato que vinculaba al accionante con ésta, obedeció al cumplimiento de la obra o labor para la cual había sido contratado el señor Mafla Montealgre.

En consecuencia, es claro que en este caso no se trata de un trabajador en misión, sino de uno que desarrolla una labor permanente, por lo que su vinculación no debió corresponder a uno de aquellos temporales, pues es evidente que puede tratarse de una relación laboral permanente encubierta, lo que no permite al trabajador tener derecho a una estabilidad en el empleo. Cabe recordar que se debe evitar que persista la tendencia de sustituir trabajadores permanentes por temporales, pues como se señaló siempre que subsistan las causas y la materia que dieron origen a la relación laboral, la misma no se puede dar por terminada y se debe propender por la estabilidad laboral de aquellos trabajadores que han cumplido a cabalidad con las labores encomendadas.

Lo anterior tiene relevancia constitucional, pues so pretexto de la finalización de la obra o labor contratada se le desvinculó cuando presentó una afectación a su salud, vulnerándose su estabilidad laboral y su derecho fundamental al trabajo, el que aunado a la dignidad humana se convierte en uno de los pilares en los cuales descansa la existencia misma del Estado Social de Derecho (Preámbulo, Arts. 1 y 25 C.P.). En desarrollo de esta premisa, la Constitución Política proscribida toda forma de discriminación; garantiza la estabilidad de los trabajadores en el empleo; impone una asignación salarial mínima y una retribución conforme a la calidad y cantidad de trabajo desarrollado; determina la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos por las normas laborales a favor del trabajador y establece la posibilidad de que éstos solo transijan y concilien los derechos inciertos y discutibles. También el ordenamiento constitucional dispone la

aplicación, en caso de duda, del principio de la favorabilidad en beneficio del trabajador; la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales y garantiza al trabajador la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario. (Art. 53 C.P.)

6.2. Ahora bien, en relación al estado de salud del señor Víctor Mafla, situación que se configura como uno de los factores determinantes para dar por terminado el contrato de trabajo existente entre el actor y la empresa de servicios temporales, si se tiene en cuenta que la Epicondilitis bilateral de codos, sin duda, complicaría el cumplimiento oportuno y eficaz de las labores para las cuales fue remitido a la empresa usuaria, la Sala entiende que dicha situación constituye una clara vulneración de los derechos fundamentales del actor, por configurar un atropello, lejos de constituir una causal que justifique la terminación del contrato de trabajo, pues como lo ha establecido la jurisprudencia de esta Corporación, existe una clara obligación de las empresas respecto de los trabajadores que padecen algún tipo de enfermedad que les impide desarrollar sus funciones de manera normal y carecen de recursos para cubrir con sus propios medios un tratamiento médico, motivo éste que crea una protección especial a favor del trabajador que se encuentre en estas condiciones. Al respecto la Corte ha manifestado que la desvinculación de un trabajador envuelve una discriminación, cuando el motivo que la causa fue en realidad el estado de salud del empleado, razón por la cual, no puede justificar la sociedad empleadora, tal actuación invocando argumentos de tipo legal como lo son la terminación de la obra para la cual fue contratada la persona que requiere el trato especial.

Al respecto cabe aclarar que el accionante se encontraba vinculado a la empresa privada Prontos Ltda. y prestaba sus servicios personales a favor de Aseo Capital S.A. como operario de barrido. El contrato fue suscrito el 06 de abril de 2006 y en esa misma fecha cobró vigencia. Se estipuló que su duración sería por el término de duración de la labor determinada, según documentación aportada por el actor, durante la ejecución del contrato se le diagnosticó, como se precisó en párrafos precedentes de esta providencia, Epicondilitis bilateral de codos, a raíz del cual se inició el tratamiento requerido, haciéndose las respectivas recomendaciones para que el mismo fuera efectivo, además el médico laboral de la IPS donde lo venían tratando señaló que la enfermedad obedecía traumas acumulativos por movimientos repetitivos de flexión y extensión y fuerza en los miembros superiores, donde indicó que dicho padecimiento obedecía a un origen profesional, situación sobre la cual señaló que debía reportarse a la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encontrara afiliado el trabajador[38], hecho que no se configuró pues se dio por terminado el respectivo contrato de trabajo el 22 de marzo de 2007, por la supuesta culminación de la obra para la cual había sido contratado, lo que evidencia un comportamiento irregular por parte de la empresa contratante y su usuaria, pues no se hizo la respectiva remisión a la ARP, a fin de hacer la valoración correspondiente y determinar a quien correspondía adelantar el tratamiento respectivo del señor Víctor Mafla, además el poder establecer si el actor ha perdido en algún porcentaje su capacidad laboral.

En consecuencia, esta Sala tutelaré como mecanismo transitorio los derechos fundamentales al trabajo, salud y seguridad social del señor Víctor Mafla Montealegre. Por consiguiente, revocará la decisión del Juzgado Treinta y Tres Civil del Circuito de Bogotá, en este sentido ordenará a las empresas accionadas reintegrar al demandante en el cargo que ocupaba o en uno de igual o superior categoría, teniendo en cuenta las recomendaciones dadas por el médico tratante respecto del estado de salud del accionante, mientras se adelante el proceso judicial correspondiente, a fin de determinar el tipo de contrato que debe regir la relación laboral objeto de estudio. Asimismo se ordenará se le cancelen al accionante, los salarios y prestaciones sociales generados desde el

momento en que fue despedido de sus labores hasta el reintegro en una nueva actividad, además, se deberá remitir al actor a la ARP que se encuentre afiliado para la valoración respectiva de su padecimiento y adelantar los trámites correspondientes de acuerdo a dicha situación.

Adicionalmente se advertirá al accionante, que dispone de un término máximo de cuatro (4) meses, para presentar la respectiva demanda, so pena de la pérdida de los derechos conferidos en esta providencia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Treinta y Tres Civil del Circuito de Bogotá, del 11 de julio de 2007, que negó el amparo del derecho invocado y en su lugar TUTELAR transitoriamente los derechos al trabajo, salud y seguridad social del señor Víctor Mafla Montealegre.

SEGUNDO. ORDENAR a las empresas Prontos Ltda. y Aseo Capital S.A. que en el término perentorio de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de este fallo, proceda a realizar las gestiones necesarias para reintegrar al señor Víctor Mafla Montealegre al un cargo de igual o superior categoría, donde pueda seguir desempeñando sus labores de acuerdo con las recomendaciones hechas por su médico tratante, atendiendo a su estado de salud, trámite que no podrá exceder de diez (10) días.

TERCERO. ORDENAR a las empresas Prontos Ltda. y Aseo Capital S.A. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, proceda a realizar las gestiones necesarias para cancelar los salarios y prestaciones sociales al señor Víctor Mafla Montealegre desde el momento en que fue despedido de sus labores hasta el reintegro a una nueva actividad, trámite que no podrá exceder de diez (10) días.

CUARTO. ORDENAR a las empresas Prontos Ltda. y Aseo Capital S.A. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, remita al señor Víctor Mafla Montealegre, a la Administradora de Riesgos Profesionales correspondiente a fin de hacer la valoración correspondiente sobre el origen de la enfermedad que aqueja al accionante.

QUINTO. ADVERTIR al señor Víctor Mafla Montealegre que dispone de un término máximo de cuatro (4) meses para presentar la respectiva demanda ante la jurisdicción ordinaria, so pena de la pérdida de los derechos conferidos en esta providencia.

SEXTO. LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Cópiese, notifíquese, insértese en la gaceta de la Corte Constitucional y Cúmplase.

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada Ponente

JAIME ARÚJO RENTERÍA

Magistrado

AUSENTE EN COMISION

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

[1] Corte Constitucional. Sentencia T-827 de 2003. M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

[2] Sobre la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable, resultan relevantes las sentencias C-1225 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; SU-1070 de 2003, M.P. Jaime Córdoba Triviño; SU-544 de 2001 M.P. Eduardo Montealegre Lynett; T-1670 de 2000 M.P. Carlos Gaviria Díaz, y la T-225 de 1993 en la cual se sentaron la primeras directrices sobre la materia, que han sido desarrolladas por la jurisprudencia posterior. También puede consultarse la sentencia T-698 de 2004. M.P. Rodrigo Uprimny Yepes y la sentencia T-827 de 2003. M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

[3] Corte Constitucional. Sentencia T-803 de 2002 M.P. Álvaro Tafur Galvis.

[4] Corte Constitucional. Ver Sentencias T-441 de 2003 M.P. Eduardo Montealegre Lynett; T-742 de 2002. M.P. Clara Inés Vargas y T-606 de 2004 M.P. Rodrigo Uprimny Yepes, entre otras.

[5] Corte Constitucional. Sentencia SU-622 de 2001 M.P. Jaime Araujo Rentería.

[6] Corte Constitucional. Sentencias C-543 de 1992 M.P. José Gregorio Hernández; T-567 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-511 de 2001 M.P. Eduardo Montealegre Lynett; SU-622 de 2001 M.P. Jaime Araujo Rentería y T-108 de 2003 M.P. Álvaro Tafur Galvis, entre otras.

[7] Corte Constitucional. Sentencia T-200 de 2004 M.P. Clara Inés Vargas.

[8] Cfr. Sentencia T-432 de 2002.

[9] Corte Constitucional. Sentencia T-972 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño.

[10] Corte Constitucional. Sentencias T-626 de 2000; T-585 de 2002; T-315 de 2000; T-972 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño y T-822 de 2002. M.P. Rodrigo Escobar Gil, entre otras.

[11] Magistrado Ponente Manuel José Cepeda Espinosa.

[12] Corte Constitucional. Sentencia T-822 de 2002. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[13] La sentencia T-569 de 1992. M.P. Jaime Sanín Greiffenstein, refiriéndose a la procedencia de la tutela frente a otras acciones, estableció: "De allí que tal acción no sea procedente cuando exista un medio judicial apto para la defensa del derecho transgredido o amenazado, a menos que se la utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable."

[14] Corte Constitucional. Sentencia T-605 de 1999. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[15] Entre las sentencias fundadas en situaciones eminentemente constitucionales derivadas de relaciones laborales pueden ser mencionadas a título de ejemplo al sentencia: T- 203 de 2000 M.P. Fabio Morón Díaz relacionadas con el derecho al descanso de una persona de la tercera edad a quien se le hacia trabajar sin relevos por 24 horas o todas aquellas sentencias relacionadas con la realización de actividades laborales en condiciones dignas y justas. Con respecto al perjuicio irremediable, pueden citarse como ejemplo, aquellos casos en que se hace alusión a la vulneración del mínimo vital de una persona por el no pago de salarios.

[16] Ver entre otras las sentencias T-1025 de 2002 M.P. Rodrigo Escobar Gil; T-587 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-825 de 2002 M.P. Clara Inés Vargas; T-1006 de 1999 M.P. José Gregorio Hernández, entre otras.

[17] Artículo 71 ley 50 de 1990.

[18] Magistrado Ponente Jorge Arango Mejía.

[19] T-862 de 2003. Sentencia T- 040ª de 2001. M.P. Fabio Morón Díaz. T- 909 de 2002. T-778 de 2000.

[20] MP. Jaime Araújo Rentería.

[21] Corte Constitucional, Sentencia C-330-95, MP: Jorge Arango Mejía. En este fallo la Corte declaró la exequibilidad de un aparte del numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, por encontrar que la limitación temporal establecida en el numeral 3 era un mecanismo de protección de los trabajadores que limitaba razonablemente la libertad de contratación de los particulares. En sentencia T-1101/01 M.P. Manuel José Cepeda, se estableció que este término tiene su fundamento en la protección de la estabilidad laboral del trabajador.

[22] MP. Jaime Araújo Rentería.

[23] Ver, entre otras, las sentencias T-014/92, MP: Fabio Morón Díaz; T-479/92, MP: José Gregorio Hernández Galindo; T-457/92, MP: Ciro Angarita Barón.

[24] El artículo 71 de la Ley 50 de 1990 define empresa de servicio temporal como "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."

[25] Corte Constitucional, Sentencia C-330 de 1995.

[26] Corte Constitucional. Sentencia T- 1101 de 2001.

[27] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia de 24 de abril de 1997, M.P. Dr. Francisco Escobar Henríquez.

[28] Bajo esta modalidad se encontraba vinculada la aquí demandante.

[29] Declarado exequible por la Corte Constitucional, sentencia C-330 de 1995, M.P. Dr. Jorge Arango Mejía

[30] El principio de estabilidad laboral, ha sido consagrado también en tratados internacionales

sobre derechos humanos que Colombia ha incorporado a su ordenamiento, los cuales, de conformidad con la establecido en el artículo 93 de la Constitución, prevalecen sobre el ordenamiento interno. Uno de ellos, el Protocolo del Salvador al Convenio Americano Sobre Derechos Humanos-1988, aprobado por el Congreso a través de la ley 319 de 1996, establece en su artículo 7: "Los Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular... d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional." En igual sentido dicho principio se consagra en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU-1948 art.55, y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de la OEA-1948, art.19.

[31] Corte Constitucional, Sentencia T-166 de 1997, MP. José Gregorio Hernández Galindo

[32] Ver sentencias T-040^a de 2001 T-862 de 2003, T-889 de 2005 entre otras.

[33] Sentencia C -016 de 1998. M.P. Fabio Moron Díaz

[34] Sentencia T-290 de 2006 MP. Jaime Araújo Rentería.

[35] Sentencia C-124 de 2004, M.P. Alvaro Tafur Galvis

[36] esta Corporación, en la sentencia T-500 de 2000, MP Alejandro Martínez Caballero, fundamento 14, señaló al respecto:

"En conclusión, en cada situación concreta hay que analizar si hay contrato de trabajo y si debe proteger el salario. La denominación: contrato de prestación de servicios, para efectos de la protección mediante tutela, no afecta la viabilidad de la tutela, si en realidad existe es una relación laboral y dentro de ésta el factor salarial y la subordinación como elementos esenciales. Si se da lo anterior, el siguiente paso es analizar si se afecta el mínimo vital del trabajador, ocasionándosele un perjuicio irremediable por el no pago oportuno del salario. Si adicionalmente se afecta la dignidad y la igualdad con mayor razón prospera la tutela. Pero, lo que no es dable es mediante tutela hacer cumplir cláusulas de un contrato de características civiles o comerciales bajo la disculpa de que otros contratos si se cumplieran; serán otras las vías judiciales para exigir el cumplimiento contractual".

En similar sentido ver, entre otras las sentencias T-890/00 y T-033/01 M.P. Alejandro Martínez Caballero, así como la sentencia T-905/02 M.P. Jaime Araujo Rentería.

[37] Certificado de existencia y representación de la empresa Aseo Capital S.A., expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá D.C. (folios 29 a 32 Cuaderno Principal).

[38] Folio 10 Cuaderno Principal.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Compilación Jurídica MINTIC

n.d.

Última actualización: 27 de marzo de 2024 - (Diario Oficial No. 52.694 - 10 de marzo de 2024)

 logo