

Sentencia T-500/19

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración de jurisprudencia sobre protección por vía de tutela de manera excepcional

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA QUE PADECE UNA ENFERMEDAD-Protección sin importar la relación laboral existente

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Aplicación Ley 361/97

PREPENSIONADO-Sujeto de especial protección/PREPENSIONADO-Alcance de la protección

La estabilidad laboral de los prepensionados es una garantía constitucional de los trabajadores del sector público o privado, de no ser desvinculados de sus cargos cuando se encuentren ad portas de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez. De otro lado, no basta la mera condición de prepensionado, sino que se precisa verificar si hubo afectación de los derechos fundamentales.

ACCION DE TUTELA PARA RECLAMAR REINTEGRO LABORAL DE PREPENSIONADO-Improcedencia por incumplir requisito de subsidiariedad

ACCION DE TUTELA PARA REINTEGRO DE PREPENSIONADO-Improcedencia por cuanto no se acreditó perjuicio irremediable de prepensionado

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Orden de reintegrar a accionante

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Orden a empresa pagar indemnización establecida en la Ley 361 de 1997

Referencia: expediente T-7.276.728, T-7.270.427 y T-7.261.976

Acción de tutela instaurada Ricardo Antonio Cerda Quintana contra la Secretaria de Educación de Boyacá (T-7.276.728)

Acción de tutela instaurada Efraín Villalba Chocontá contra la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA (T-7.270.427)

Acción de tutela instaurada por Antonio Terraza Aconcha contra la empresa de Aseo Técnico S.A.S. E.S.P. (T-7.261.976)

Magistrado Ponente:

ALBERTO ROJAS RÍOS

Bogotá D.C., veintidós (22) de octubre de dos mil diecinueve (2019)

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la Magistrada Diana Fajardo Rivera y los Magistrados Carlos Bernal Pulido y Alberto Rojas Ríos, quien la preside, en

ejercicio de sus competencias constitucionales y legales profiere la siguiente

## SENTENCIA

### ANTECEDENTES

La Sala Novena de Revisión conoce los casos de tres (3) ciudadanos que, de manera individual, interponen acción de tutela por la presunta vulneración de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, bajo los siguientes supuestos fácticos:

Expediente T-7.276.728

#### Hechos

El señor Ricardo Antonio Cerda Quintana, de 66 años, se desempeñó como docente oficial en el Departamento de Boyacá, por más de 20 años.

El 26 de enero de 2017, el accionante solicitó al Magisterio de la Secretaría de Educación del Departamento de Boyacá el reconocimiento y pago la pensión de vejez, con base en el artículo 1º de la Ley 33 de 1985. Sin embargo, el 11 de julio de la misma anualidad[1], dicha petición fue negada, porque a juicio de la entidad, el peticionario no cumplía con el tiempo requerido para acceder a dicha prestación.

Contra la anterior decisión, el actor interpuso acción de nulidad y restablecimiento ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, proceso que se encuentra activo en el Juzgado Segundo Administrativo del Circuito de Tunja, específicamente, en etapa de traslado de contestación de la demanda.

No obstante, mediante Resolución N° 4862 del 7 de junio de 2018, la Secretaría de Educación de Boyacá resolvió “terminar el nombramiento provisional en vacante definitiva, en el **ÁREA de IDIOMA EXTRANJERO INGLÉS**”[2] del docente Ricardo Antonio Cerda Quintana, con fundamento en lo siguiente:

“La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante la Resolución N° 20182310008035 del 1/31/2018, formalizó la lista de elegibles, para el **ÁREA de IDIOMA EXTRANJERO INGLÉS**, producto del concurso de Méritos efectuado a través de Convocatoria [N° 350 de 2016], para el ente territorial Departamento de Boyacá.

Que en la audiencia pública fue seleccionada la necesidad educativa existente en la **INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA FLORESTA** del municipio de **QUÍPAMA**, por elegibles de la lista correspondiente al **ÁREA de IDIOMA EXTRANJERO INGLÉS**.

(...) la administración procedió a revisar la existencia de nuevas necesidades educativas en vacantes definitivas, determinando su cubrimiento de acuerdo a lo dispuesto en el Comunicado de fecha 24 de mayo de 2018, al término (sic) de dicho proceso y ante la **NO** existencia de vacantes en el **ÁREA de IDIOMA EXTRANJERO INGLÉS**, que permita su traslado sin solución de continuidad, se hace necesario la terminación de su vinculación”[3]

El señor Cerda Quintana interpuso recurso de reposición contra la anterior decisión[4] y, en consecuencia, solicitó “se dé continuidad a su nombramiento en provisionalidad”, atendiendo lo dispuesto en el artículo 2.4.6.3.12. del Decreto 2105 del 2017, dada su condición de prepensionado.

Mediante Resolución N° 07513 del 6 de septiembre de 2018, la Secretaría de Educación de Boyacá decidió “no reponer la decisión de terminar el nombramiento en provisionalidad”[5], toda vez que el recurrente no aportó prueba de su condición de prepensionado.

El accionante alega que cumple con los requisitos previstos en la Ley 33 de 1985 para acceder a la pensión de jubilación, esto es, 20 años de servicios y 55 años de edad, por tanto, tiene derecho a continuar prestando su servicio como docente oficial hasta la edad de retiro forzoso (70 años) o, hasta que se defina su situación pensional por parte de la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Finalmente, expone que no cuenta con ningún tipo de ingreso económico que le permita sufragar sus necesidades básicas (alimentación, transporte, arriendo, vestuario etc.), situación que le ha causado daños materiales y morales irreparables, aunado al hecho de que le será suspendido el servicio de salud.

#### Pretensión

El 29 de octubre de 2018, Ricardo Antonio Cerda Quintana instauró la presente acción de tutela contra la Secretaría de Educación de Boyacá, en la que solicitó se ordene a la autoridad administrativa accionada “su reintegro provisional sin solución de continuidad, como profesor de la Institución Educativa La Floresta del Municipio de Quipama, hasta tanto se decida de fondo el derecho a la pensión de jubilación, se produzca el acto administrativo de reconocimiento de la misma manera y se incluya en la nómina de pensionados”.

Así mismo, requirió que se “recomiende al Juzgado Segundo Administrativo del Circuito de Tunja [tramitar de forma] prioritaria, sin condicionar a turnos, el proceso judicial en curso relacionado a obtener la nulidad del acto que negó la pensión de jubilación y pago de la misma”.

#### Trámite procesal a partir de la acción de tutela

1.3.1. El 21 de noviembre de 2018, el Juzgado Tercero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Tunja, Boyacá, admitió la acción de tutela y dispuso: (i) vincular al Juzgado Segundo Administrativo del Circuito de Tunja; (ii) tener como pruebas los documentos allegados por el accionante, las que sean solicitadas por las partes y demás que el Despacho estime necesarios y; (iii) notificar a las partes del contenido de esa decisión, de conformidad con el artículo 16 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que la tutela de la referencia fue radicada el 29 de octubre de 2018 y, solo, hasta el 21 de noviembre de la misma anualidad el despacho conoció de la misma, decidió compulsar copias integrales de este proceso al Procurador Delegado ante los Juzgados Penales de Adolescencia de Tunja y al Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá, para lo de su competencia.

#### **Respuesta de la Juez Segunda Administrativo Oral del Circuito de Tunja**

1.3.2. En ejercicio de su derecho a la defensa, el 23 de noviembre de 2018, la Juez Segunda Administrativo Oral del Circuito de Tunja manifestó que “la acción de tutela es improcedente” para solicitar la pronta resolución del proceso de reconocimiento de la pensión de jubilación, “por existir el mecanismo de defensa judicial ordinario donde se está debatiendo la legalidad de los actos administrativos que negaron la prestación”, al cual, “se le ha dado un trámite célere,

ciñéndose a los aspectos procesales regulados en el CPACA, pues el proceso carece de prelación de orden legal”.

Indicó que el interesado puede solicitar desde la admisión de la demanda la suspensión de los efectos del acto administrativo, incluso las medidas cautelares previstas en el artículo 234 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, medios que no han sido activados por parte del accionante.

En cuanto al estado del proceso de nulidad y restablecimiento[6] adelantado por el señor Ricardo Antonio Cerda Quintana contra la Nación- Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio informó que: “en el proceso se encuentra vencido el traslado para contestar demanda, pendiente por correr el traslado de las excepciones formuladas por la entidad demandada, en los términos del artículo 175, parágrafo 2 del CPACA”.

De esta manera, luego de discriminar las etapas del proceso, alegó que el despacho ha seguido las ritualidades previstas en la ley sin que se puedan pretermitir términos, garantizando el derecho a la defensa y contradicción.

Por su parte, la Secretaría de Educación de Boyacá guardó silencio.

#### Pruebas

Con el escrito de tutela, el señor Ricardo Antonio Cerda Quintana allegó copia de los siguientes documentos:

Resolución 004862 del 7 de junio de 2018, por la cual la Secretaría de Educación de Boyacá decidió terminar el nombramiento provisional en vacante definitiva, en el área de idioma extranjero inglés del docente Ricardo Antonio Cerda Quintana[7].

Recurso de reposición instaurado por el señor Ricardo Antonio Cerda Quintana contra la Resolución 004862 del 7 de junio de 2018[8].

Resolución 007513 del 6 de septiembre de 2018, por la cual se resuelve el recurso de reposición presentado contra la Resolución 004862 del 7 de junio de 2018 y, en este sentido, confirma la misma[9].

Resolución 004795 del 11 de julio de 2017, por la cual la Secretaría de Educación de Boyacá niega la pensión de vejez, solicitada por el señor Ricardo Antonio Cerda Quintana[10].

Declaración extra juicio del señor Ricardo Antonio Cerda Quintana, en la que confirma los hechos de la demanda y, en este sentido, manifiesta que: (i) no tiene familia; (ii) su único ingreso económico proviene de su actividad como docente; (iii) a la fecha tiene obligaciones económicas, propias de las necesidades básicas y; (iv) que demandó el acto administrativo por medio del cual se negó su solicitud de pensión[11].

Certificado de historia laboral del señor Ricardo Antonio Cerda Quintana [12].

Cédula de ciudadanía del señor Ricardo Antonio Cerda Quintana[13]

Decisiones de Instancia

#### **Primera instancia**

El 5 de diciembre de 2018, el Juzgado Tercero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Tunja, Boyacá, **declaró improcedente** la acción de tutela instaurada por el señor Ricardo Antonio Cerda Quintana contra la Secretaría de Educación de Boyacá, al no advertir la presencia de un perjuicio irremediable y existir “el mecanismo de defensa judicial ordinario donde se estaría debatiendo la legalidad de los actos administrativos que negaron la prestación y/o que generaron la terminación de la vinculación”.

## 15.2. Impugnación

El apoderado del accionante impugnó la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Penal Municipal para Adolescentes de Tunja, Boyacá, en los siguientes términos:

(i) Al accionante le vulneraron sus derechos fundamentales, toda vez que: (a) está en riesgo su mínimo vital, pues su única fuente de ingreso era el salario que percibía como docente; (b) se desconoció su derecho al trabajo, al ser retirado de forma abrupta, sin tener en consideración su condición de prepensionado[14]; (c) se trasgredió el debido proceso, al no intentar su reubicación en un cargo similar y; (d) se vulneró su derecho a la salud, pues el retiro del cargo trae consigo la inevitable suspensión de dicho servicio.

(ii) La acción de nulidad y restablecimiento del derecho que cursa ante el Juzgado Segundo Administrativo Oral del Circuito de Tunja no presenta identidad de partes ni objeto, pues en aquella se solicita el reconocimiento y pago de la pensión de jubilación y en la presente acción de tutela se pretende el reintegro laboral, por tanto, es el juez de tutela el llamado a resolver, así sea de forma transitoria, la vulneración de los derechos fundamentales invocados.

(iii) No resulta necesario esperar que el actor se encuentre en estado de miseria para otorgar el amparo constitucional, más aun, cuando de la situación fáctica expuesta se demuestran los perjuicios a los cuales está sometido.

## Segunda instancia

El 7 de febrero de 2019, el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Función de Conocimiento de Tunja confirmó la decisión.

En primer lugar, advirtió que no haría ningún pronunciamiento sobre el reconocimiento y pago de la pensión de jubilación, por cuanto está siendo objeto de estudio en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, ante el Juzgado Segundo Administrativo Oral del Circuito de Tunja.

En segundo lugar, y en relación con la terminación del nombramiento en provisionalidad del accionante, consideró que es una cuestión que debe ser debatida en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativa, en la medida que está atacando un acto administrativo y, además, no se avizora la ocurrencia de un perjuicio irremediable, en la medida que “la terminación de la relación laboral genera de forma inmediata el pago de una liquidación, además cuenta con el derecho de acceder a las cesantías”.

Expediente T-7.270.427

## Hechos

. Efraín Villalba Chocontá, de 63 años, suscribió diversos contratos de trabajo con la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA, para prestar sus servicios de conductor de vehículos

pertencientes a asociados afiliados a dicha empresas, los cuales se relacionan a continuación.

“1. Desde el 8 de marzo de 2006 hasta el 01 de noviembre de 2007, bajo la solidaridad del asociado Benigno Ortiz Remolina.

2. Desde el 8 de noviembre de 2007 hasta el 22 de septiembre de 2008, bajo la solidaridad de la asociada Yadira Patricia Gallo.

3. Desde el 23 de septiembre de 2008 hasta el 01 de junio de 2009, bajo la solidaridad del asociado Benigno Ortiz.

4. Desde el 10 de julio de 2009 hasta el 05 de enero de 2001, bajo la solidaridad del asociado Martín Fernando Gómez.

5. Desde el 07 de enero de 2011 hasta el 11 de abril de 2011, bajo la solidaridad del asociado Carlos Alberto Jiménez González.

6. Desde el 12 de abril de 2011 hasta el 01 de noviembre de 2011, bajo la solidaridad del asociado Rafael Melo.

7. Desde el 25 de noviembre de 2011 hasta el 28 de febrero de 2013, bajo la solidaridad del asociado Segundo Abril Rubiano.

8. Desde el 01 de marzo de 2013 hasta el 01 de febrero de 2015, bajo la solidaridad del asociado Segundo Abril.

9. Desde el 24 de febrero de 2015 hasta el 24 de septiembre de 2015, bajo la solidaridad del asociado Breyner Corredor.

10. Desde el 13 de octubre de 2015 hasta el 18 de enero de 2016, bajo la solidaridad del asociado Santos Páez;

11. Desde el 02 de marzo de 2016 hasta el 08 de julio de 2016, bajo la solidaridad del asociado Santos Páez.

12. Desde el 18 de julio de 2016 hasta el 9 de noviembre de 2016, bajo la solidaridad del asociado Segundo Trino Mateus.

13. Desde el 21 de noviembre de 2016 hasta el 23 de marzo de 2017, bajo la solidaridad del asociado Segundo Trino Mateus.

14. Desde el 11 de mayo de 2017 hasta el 02 de marzo de 2018, bajo la solidaridad del asociado Banito Ortiz Duran”.[15]

. El accionante expone que pese a ser Copetran su empleador directo, debía firmar contrato con los propietarios de los vehículos que conducía, de modo que cada vez que se cambiaba el medio de transporte, se terminaba el contrato para firmar uno nuevo.

. Informa que, el 2 de marzo de 2018, al terminar su jornada laboral, le manifestaron que “había salido un comprador para el vehículo tracto camión” que venía manejando, razón por la cual, se cancelaría el contrato para suscribir uno nuevo, con otro vehículo.

. Señala que, el 6 de marzo siguiente, acordó con Guillermo Flores que comenzaría a trabajar

cuando le fuera entregado el nuevo vehículo (plenamente identificado) y, además, concilió el porcentaje de ganancia por cada viaje que realizaría.

. Indica que al momento de firmar el contrato, le manifestaron que debía realizarse unos nuevos exámenes médicos, pues los que reposaban en la empresa tenía más de diez (10) años. En este orden, el 7 de marzo de 2018 le entregaron la orden de los exámenes de ingreso y egreso[16].

. El 9 de marzo de 2018, el médico ocupacional emite el siguiente concepto de aptitud “presenta restricciones para el cargo, no cumple con los requisitos de salud para trabajo en alturas”[17] y, lo remite a medicina interna, cardiología y otorrinolaringología, con previo diagnóstico de “fibrilación articular persistente”.

. Afirma que como consecuencia de lo anterior, el 10 de marzo de 2018, fue atendido por urgencia en la Clínica Comuneros, donde le suministraron un tratamiento intrahospitalario hasta el 11 de marzo, fecha en la cual es dado de alta con las siguientes recomendaciones “continuar manejo de la enfermedad con tratamiento por dos (2) meses y controles por cardiología”.

. Señala que, el 14 de marzo de 2018, se presentó en las instalaciones de Copetran LTDA, con el fin de aclarar su situación laboral e incapacidad, sin embargo, le manifestaron que ya no podía seguir trabajando debido a sus restricciones médicas.

. En este orden, explica que Copetran LTDA liquidó el contrato el 31 de marzo de 2018, por la suma de \$749.985 y, realizó los pagos por concepto de seguridad social el 5 de abril de 2018, con novedad de retiro del 2 de marzo.

. Inconforme con la terminación del contrato, el 6 de abril de 2018, el señor Efraín Villalba Chocontá solicitó a la empresa Copetran su reintegro laboral, con fundamento en su estado de salud y su condición de prepensionado[18]; sin embargo, la misma le fue negada porque “los exámenes médico ocupacionales demostraron que no es apto para el trabajo que venía desempeñando y la terminación del contrato se dio por mutuo acuerdo”.

. Ante esta situación, el 24 de julio de 2018, el accionante solicitó a Colpensiones calificación de pérdida de capacidad laboral, sin que a la fecha se haya emitido dictamen alguno.

. Finalmente, el actor alega que: (i) no es cierto que la terminación del contrato haya sido por mutuo acuerdo; (ii) su única fuente de ingreso era el salario que percibía como conductor de la empresa accionada, del cual depende él y su compañera permanente; y (iii) no cuenta con los recursos económicos para sufragar los gastos médicos, deudas financieras y necesidades básicas.

#### Pretensiones

Con fundamento en la situación fáctica expuesta y las pruebas aportadas, el señor Efraín Villalba Chocontá presenta acción de tutela contra la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA, en la que solicita lo siguiente:

El amparo de sus derechos fundamentales a la seguridad social, salud, vida digna, mínimo vital, igualdad, debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada.

Ordenar a Copetran LTDA reintegrarlo a un cargo de igual remuneración, teniendo en cuenta las restricciones médicas.

Ordenar a Copetran LTDA pagarle los salarios y demás prestaciones a que haya lugar como

consecuencia de los hechos que dieron lugar a la presentación de la presente acción de tutela.

Así mismo, solicita como medida provisional que se “ordene a Copetran LTDA hacer los respectivos pagos a la seguridad social”, debido a que no cuenta con “los medios económicos para cancelar los aportes correspondientes, ahora que termine el subsidio de desempleo de CAJASAN”.

Trámite procesal a partir de la acción de tutela

El 3 diciembre de 2018, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Bucaramanga, Santander, admitió la acción de tutela y, en consecuencia, dispuso; (i) correr traslado de la demanda a la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA, para que ejerza su derecho a la defensa; (ii) vincular a Coomeva EPS y al Ministerio de Trabajo y, (iii) negar la medida provisional.

### **Respuesta del Ministerio de Trabajo**

El 7 de diciembre de 2018, el Ministerio de Trabajo advirtió que, de conformidad con lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo de Trabajo, a los funcionarios de esta autoridad “no les está permitido declarar derechos individuales ni definir controversias, como quiera que es una competencia atribuida a los jueces de la República”. Sin embargo, en caso de cualquier reclamación formal, procederá conforme a sus competencias.

En el caso concreto, hizo alusión al marco jurídico sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada y, en este sentido, señaló que compete al despacho “analizar el estado actual de la parte tutelante, también acerca de una posible responsabilidad solidaria que pudiera darse respecto de los propietarios de los vehículos, como también el actuar de la parte tutelada al proceder a la terminación del contrato y a la no suscripción del nuevo contrato por los motivos enunciados, hecho que generaría una especial protección, en el entendido que el extrabajador está posiblemente desprotegido (...)”[19].

### **Respuesta de la Cooperativa Santandereana de Transportadores Copetran LTDA**

El 10 de diciembre de 2018, la Cooperativa Santandereana de Transportadores Copetran LTDA solicitó negar el amparo invocado, toda vez que la empresa “ha cumplido a cabalidad con los preceptos normativos en materia laboral, derivados del contrato de trabajo, en el sentido de afiliar al conductor y cotizar lo correspondiente a la seguridad social (...)”[20].

Señaló que el accionante trabajó para ellos, mediante la celebración de diferentes contratos suscritos directamente con la Cooperativa y no con los propietarios de los vehículos, como lo afirma el actor. Aclaró que la vinculación laboral no fue continua y la terminación del contrato laboral fue de mutuo acuerdo, exactamente, el 2 de marzo de 2018, por tanto, no es cierto que haya sido despedido sin justa causa.

En cuanto a las afirmaciones relacionadas con el estado de salud del tutelante y la comunicación de éste con la empresa manifestó no constarle pues: (i) no existe registro de que el accionante se haya presentado en la empresa en las fechas señaladas; (ii) desconocen quien es el señor Guillermo Flores; (iii) no tienen conocimiento sobre las relaciones entre sus socios y los conductores y; (iv) para la fecha en que el accionante recibió atención médica, el mismo se encontraba desvinculado, sumado al hecho de que el empleador no puede tener acceso a la historia clínica del trabajador.



Finalmente, indicó que Copetran LTDA, al igual que cualquier otra empresa, se reserva el derecho de admitir al personal para ser conductor.

### **Respuesta de AXA Colpatria Seguros de Vida S.A.**

El 11 de diciembre de 2018, AXA Colpatria Seguros de Vida S.A., solicitó ser desvinculado de la presente acción de tutela, toda vez que “la pretensión del accionante está encaminada al reconocimiento de derechos emanados de la relación laboral, evento ajeno a la esfera de esta ARL”. No obstante, anotó que consultado el sistema de información se encontró lo siguiente:

El señor Efraín Villalba Chocontá estuvo afiliado a la Administradora de Riesgos Laborales AXA Colpatria, a través del empleador Cooperativa Santandereana de Transporte Copetran LTDA desde el 1 de noviembre de 2017 hasta el 2 de marzo de 2018.

No existe reporte alguno de accidente de trabajo, ni de enfermedad laboral calificada como tal por parte de su EPS, ni remitida por otra ARL en relación con la patología narrada por el actor.

#### Pruebas

Con el escrito de tutela, el señor Efraín Villalba Chocontá allegó copia de los siguientes documentos:

Cédula de ciudadanía, donde consta que el accionante tiene 64 años[21].

Certificado laboral, expedido por la Cooperativa Santandereana de Transporte Copetran LTDA, en el que consta que el actor prestó sus servicios para dicha empresa, como conductor de vehículos pertenecientes a asociados afiliados a la Cooperativa, de forma interrumpida, desde el 8 de marzo de 2006 hasta el 2 de marzo de 2018[22].

Historia de registro médico del Hospital Universitario de Bucaramanga los Comuneros, en el que se advierte que el señor Villalba Chocontá estuvo hospitalizados del 10 al 11 de marzo de 2018, por manejo de arritmia cardiaca, diagnóstico “fibrilación y aleteo auricular”[23].

Historia Clínica Ocupacional, de fecha de 9 de marzo de 2018, en la que se consigna lo siguiente: “tipo de examen: INGRESO COPETTRAN” “**CONCEPTO DE APTITUD:** presenta restricciones para el cargo, no cumple con los requisitos de salud para trabajo en alturas”[24].

Historia laboral “reporte de semanas cotizadas en pensiones”, en el que consta que al 31 de octubre de 2018, el actor cotizó 1.220.71 semanas[25].

Derecho de petición presentado por el señor Efraín Villalba Chocontá a la Cooperativa Santandereana de Transporte Copetran LTDA, el 9 de abril de 2018[26].

Respuesta al derecho de petición antes referido, en la que Copetran LTDA le informó que “no es procedente su solicitud de reintegro”[27].

Recibos de servicios públicos[28].

Consultas y ordenes médicas del actor[29].

Historia clínica de la señora Alix Gómez Trujillo, compañera permanente del accionante[30].

Decisiones de Instancia

## **Primera instancia**

El 12 de diciembre de 2018, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Bucaramanga, Santander, declaró improcedente la acción de tutela instaurada por el señor Efraín Villalba Chocontá, en la que solicitó el amparo de sus derechos laborales, como es la estabilidad laboral reforzada, por las razones que se exponen a continuación:

Conforme al material probatorio aportado, se evidencia que al momento de la terminación del contrato de trabajo (2 de marzo de 2018) el accionante no se encontraba incapacitado.

La terminación del contrato fue por mutuo acuerdo, según consta en el acuerdo de terminación del contrato individual de trabajo, firmado por el señor Efraín Villalba Chocontá el 2 de marzo de 2018[31].

De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, “no basta sólo con invocar o incluso, demostrar, que el despido se hubiera producido respecto de un trabajador en situación de debilidad manifiesta, pues incluso ellos hallar (sic) el amparo en la jurisdicción Ordinaria Laboral”. De esta manera, encontró que en el caso sub examine no resulta irrazonable o desproporcionado que el accionante acuda a la jurisdicción ordinaria laboral, menos aún, cuando no demuestra encontrarse ante la existencia de un perjuicio irremediable.

No se cumple con el requisito de inmediatez, pues transcurrieron “8 años (sic) desde el momento en que fue desvinculado de su empleo”.

## **Impugnación**

El señor Efraín Villalba Chocontá impugnó la anterior decisión por estimar procedente el estudio de fondo de la acción de tutela.

Señaló que si bien celebró 14 contratos, los cuales eran terminados por orden del empleador (parte dominante) para suscribir uno nuevo, también lo es que “ningún trabajador enfermo (...), faltándole muy poco para obtener la pensión de vejez (...) va a terminar su contrato laboral voluntariamente de mutuo acuerdo”.

Advirtió que los resultados médicos de ingreso son el nexa causal del despido, pues no es regular que se hayan ordenado dichos exámenes el 7 de marzo de 2018, a un trabajador que lleva más de 12 años de servicio, sino tenían la intención de continuar con la relación laboral.

Reitera que se encuentra en una situación de desprotección, en la medida que no puede continuar laborando y, en este sentido, sin ingresos para cubrir sus necesidades y deudas bancarias, así como la imposibilidad de seguir recibiendo asistencia médica.

Finalmente, refuta el análisis que el juez hace en relación con el requisito de inmediatez, toda vez que erradamente manifestó que habían transcurrido 8 años. En este punto, expone que conforme a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, esta condición debe ser más flexible, toda vez que la vulneración de sus derechos fundamentales es continua y permanece en el tiempo, aunado al hecho de que ha desplegado una serie de actividades tendientes a conseguir “al respecto de sus derechos laborales”.

## **Segunda instancia**

El 5 de febrero de 2019, el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Bucaramanga, Santander,

confirmó la sentencia impugnada. Consideró que la acción de tutela no supera el requisito de inmediatez, toda vez que la solicitud de amparo constitucional se instauró (el 3 de diciembre de 2018) muchos meses después de hecho generador de la presunta, esto es, “9 meses después de la terminación del contrato (2 de marzo de 2018) y 7 meses contados a partir de la respuesta al derecho de petición (2 de mayo de 2018)”.

A juicio de esta autoridad, el hecho de que el señor Efraín Villalba Chocontá haya esperado tantos meses para interponer la acción de tutela, sin que se advierta justificación válida, impide el estudio de fondo de la controversia y evidencia la inexistencia de un perjuicio irremediable. En este sentido, el asunto de narras deberá ser conocido por la jurisdicción ordinaria laboral.

### **Expediente T-7.261.976**

#### Hechos

El señor Antonio Terraza Aconcha trabajó con la empresa de Aseo Técnico S.A.S. ESP, desde el 10 de diciembre de 2014 hasta el 25 de octubre de 2018, como operador de aseo.

El accionante manifiesta que como consecuencia de sus funciones, las cuales consistían en la recolección de basura por las calles de Riohacha, La Guajira, contrajo las siguientes enfermedades “lasague a 45°, dolor en músculos para vertebrales lumbares L4-L5, L5-S1”. Situación que conllevó a iniciar el trámite de pérdida de capacidad.

Alega que durante dicho proceso la ARL ordenó su reubicación laboral; no obstante, antes de culminar el proceso, la empresa accionada lo despidió sin justa causa, actuación que a su juicio vulnera sus derechos fundamentales a la salud, al debido proceso, a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada.

#### Pretensiones

Con fundamento en lo expuesto, el 23 de noviembre de 2018, el señor Antonio Terraza Aconcha presentó acción de tutela contra la empresa de Aseo Técnico S.A.S., en la que solicita el reintegro y, que la empresa accionada “siga adelante con el trámite para determinar el tipo de enfermedad que adquirió”.

#### Trámite procesal a partir de la acción de tutela

El 28 de noviembre de 2018, el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Maicao, La Guajira, admitió la acción de tutela y, en consecuencia, dispuso: (i) notificar al Ministerio Público y a la empresa de Aseo Técnico S.A.S., de dicha providencia y, (ii) vincular al Inspector de Trabajo de Maicao.

El 3 de diciembre de 2018, el Ministerio de Trabajo manifestó que si bien a dicha autoridad corresponde conocer, tramitar y velar por la protección de los derechos y demás aspectos inherentes a los trabajadores, también lo es que en la mayor de la veces, los asuntos que tratan sobre la protección deben ser querellados por los interesados y, en el caso que hoy se convoca, no se ha solicitado la intervención de esta ministerio.

La empresa de Aseo Técnico S.A.S., guardó silencio.

#### Pruebas

Con el escrito de tutela, el señor Antonio Terraza Aconcha allegó copia de los siguientes documentos:

Contrato de trabajo suscrito entre Aseo Técnico S.A.S., en calidad de empleador, y el señor Antonio Terraza Aconcha, como trabajador[32].

Carta de terminación del contrato de trabajo suscrito entre la Aseo Técnico S.A.S., y el señor Antonio Terraza Aconcha, en la que consta que dicha relación laboral culminó el 25 de octubre de 2018, por decisión unilateral del empleador, sin justa causa[33].

Historia Clínica ocupacional del accionante, en la que se indica “Examen de retiro con alguna alteración, se remite a su EPS para estudios”[34].

Historia Clínica del señor Antonio Terraza Aconcha, en la que consta lo siguiente: (i) padece de “lumbago crónico” y, (ii) estuvo incapacitado desde el 28 de julio de 2018 hasta el 10 de octubre de la misma anualidad[35].

Decisión objeto de revisión

### **Primera instancia**

El 11 de diciembre de 2018, el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Maicao, La Guajira, “negó por improcedente” el amparo constitucional deprecado. Argumentó que el señor Antonio Terraza Aconcha cuenta con otros medios de defensa judicial como lo es la jurisdicción ordinaria laboral o contencioso administrativo, según la forma de contratación, mecanismos a los cuales no ha acudido.

La anterior decisión no fue impugnada.

## **II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL**

### **Competencia**

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar las decisiones proferidas dentro de las acciones de tutela de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9º, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Presentación de los casos, formulación de los problemas jurídicos y metodología de la decisión.

En esta oportunidad, la Sala revisa tres (3) acciones de tutelas en las que se alega la presunta vulneración al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, bajo los siguientes supuestos fácticos:

En el expediente T-7.276.728, se encuentra la acción de tutela instaurada por el señor Ricardo Antonio Cerda Quintana contra la Secretaría de Educación de Boyacá, en la que alega la presunta vulneración de sus derechos fundamentales, debido a que la autoridad accionada terminó su nombramiento en provisionalidad en vacante definitiva, en el área de idioma extranjero inglés, para nombrar, a partir de la lista de elegibles, a quien superó el concurso de méritos, sin tener en cuenta su condición de prepensionado.

En el expediente T-7.270.427, reposa la acción de tutela instaurada por el señor Efraín Villalba Chocontá contra la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA. El accionante considera que la empresa accionada vulneró sus derechos fundamentales a la seguridad social, salud, vida digna, mínimo vital, igualdad, debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada, al terminar su relación laboral sin tener en cuenta su situación médica y su calidad de pensionado.

En el expediente T-7.261.976, obra la acción de tutela instaurada por el señor Antonio Terraza Aconcha contra la empresa de Aseo Técnico S.A.S. E.S.P., en el que el actor estima vulneradas sus garantías fundamentales a la salud, al debido proceso, a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada, pues la empresa accionada lo despidió antes de culminar el proceso de pérdida de capacidad laboral, sin justa causa.

De conformidad con los antecedentes expuestos, la Sala Novena de Revisión procederá a determinar si las acciones de tutela cumplen con los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela, a saber: (i) la legitimación en la causa por activa y por pasiva, (ii) la inmediatez y (iii) la subsidiariedad. De superarse este estudio, se descenderá al fondo del asunto.

Requisitos generales de procedencia de la acción de tutela y el cumplimiento de los mismos en los casos objeto de revisión.

De conformidad con el artículo 86 Superior[36] la acción de tutela es un instrumento judicial de protección de los derechos fundamentales de las personas cuando estos se vean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o, excepcionalmente, de un particular. Se trata de un procedimiento preferente y sumario y, se caracteriza por ser subsidiaria y residual, lo cual implica que será procedente cuando: (i) el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial; (ii) de existir, no resulta eficaz o idóneo en virtud de las circunstancias del caso concreto, como las condiciones personales de vulnerabilidad del afectado o, (iii) el amparo constitucional se presente de manera transitoria para evitar un perjuicio irremediable.

Sobre el desarrollo normativo de la referida acción, la Corte constitucional ha precisado que si bien se trata de un trámite informal[37], el mismo requiere del cumplimiento de los siguientes requisitos mínimos generales que determinen su procedencia: (i) legitimación por activa; (ii) legitimación por pasiva; (iii) agotamiento de los mecanismos judiciales disponibles, salvo la ocurrencia de un perjuicio irremediable (subsidiariedad); y (v) la evidente afectación actual de un derecho fundamental (inmediatez).

Legitimación por activa: La acción de tutela, reconocida por la Corte Constitucional como un mecanismo judicial por medio del cual se garantiza la protección de los derechos fundamentales[38], exige la “legitimación en la causa”, a través de la cual se otorga a las partes el derecho a que el juez se pronuncie sobre el mérito de las pretensiones del accionante y las razones de la oposición por el accionado[39]. Al respecto, en sentencia SU-173 de 2015 la Sala Plena indicó lo siguiente:

“La legitimación en la causa es un presupuesto de la sentencia de fondo porque otorga a las partes el derecho a que el juez se pronuncie sobre el mérito de las pretensiones del actor y las razones de la oposición por el demandado, mediante sentencia favorable o desfavorable. Es una calidad subjetiva de las partes en relación con el interés sustancial que se discute en el proceso. Por tanto, cuando una de las partes carece de dicha calidad o atributo, no puede el juez adoptar una decisión de mérito y debe entonces simplemente declararse inhibido para fallar el caso de fondo.” “... la “legitimación por activa” es ,... requisito de procedibilidad. Esta exigencia

significa que el derecho para cuya protección se interpone la acción sea un derecho fundamental propio del demandante y no de otra persona... Adicionalmente, la legitimación en la causa como requisito de procedibilidad exige la presencia de un nexo de causalidad entre la vulneración de los derechos del demandante, y la acción u omisión de la autoridad o el particular demandado, vínculo sin el cual la tutela se torna improcedente”.

La jurisprudencia constitucional, en Sentencia T-291 de 2016, señaló que para determinar la legitimación en la causa por activa en la acción de tutela se debe tener en cuenta lo siguiente: (i) toda persona puede solicitar el amparo constitucional “por sí misma o por quien actúe a su nombre” y, (ii) el tercero que actúe a nombre del titular de los derechos debe tener una de las siguientes calidades: (a) representante del titular de los derechos[40], (b) agente oficioso, o (c) defensor del pueblo o personero municipal.

En relación con las circunstancias fácticas de este caso, la jurisprudencia de esta Corporación[41] ha precisado que de un estudio sistemático de las normas constitucionales[42] se infiere que “el amparo constitucional no está sujeto al vínculo político que exista con el Estado Colombiano, sino que se deriva del hecho de ser persona, con independencia de las condiciones de nacionalidad, o ciudadanía”[43] y, por tanto, los extranjeros están legitimados para acudir ante cualquier juez en procura de lograr la protección de sus derechos fundamentales.

Legitimación por pasiva: En virtud del artículo 86 de la Carta Política, en concordancia con el Decreto Ley 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra toda acción u omisión en la que incurran las autoridades públicas o los particulares[44] que atenten contra los derechos fundamentales de las personas. Así las cosas, la legitimación en la causa por pasiva hace referencia a la aptitud legal de la entidad o persona contra quien se dirige la acción, de ser la llamada a responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental, en caso de que la transgresión del derecho alegado resulte demostrada.

Inmediatez: Siendo la finalidad de la acción de tutela brindar una protección inmediata a los derechos amenazados o vulnerados, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que, pese a no existir un término estricto que determine la oportunidad con la que se debe acudir a este mecanismo, se advierte que debe ser instaurado en un término oportuno y razonable[45].

En Sentencia T-244 de 2017 la Corte reiteró algunos parámetros que se deben considerar a efectos de verificar la observancia del presupuesto de inmediatez, a saber: (i) que exista un motivo válido para la inactividad de los accionantes; (ii) que la inactividad justificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión; (iii) que exista un nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos fundamentales del interesado; (iv) que el fundamento de la acción de tutela haya surgido después de acaecida la actuación violatoria de los derechos fundamentales, de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición.

2.3.4. Subsidiariedad: La acción de tutela constituida como un mecanismo de protección de derechos constitucionales fundamentales, solo procede cuando el afectado: (i) no disponga de otro medio de defensa judicial, (ii) exista pero no sea idóneo o eficaz a la luz de las circunstancias del caso concreto[46] o, (iii) se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2.3.4.1. En lo que respecta a la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este Alto Tribunal Constitucional ha advertido que este configura cuando se está ante un daño: “... (a) Ciertamente e

inminente –esto es, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos ciertos-, (b) grave, desde el punto de vista del bien o interés jurídico que lesionaría, y de la importancia de dicho bien o interés para el afectado, y (c) de urgente atención, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación para evitar que se consume un daño antijurídico en forma irreparable”.

2.3.4.2. En Sentencia SU-691 de 2017, la Corte indicó algunos criterios que debe tener en cuenta el juez de tutela para comprobar la inminencia de un perjuicio irremediable, tales como: (i) la edad de la persona; (ii) el estado de salud del solicitante y su familia; y (iii) las condiciones económicas del peticionario o de las personas obligadas a acudir a su auxilio; para lo cual, el interesado tiene el deber desplegar cierta actividad procesal administrativa mínima que demuestre su condición. Así mismo, advirtió que “por lo general, en el caso de desvinculaciones de servidores públicos, la posibilidad de configuración de un perjuicio irremediable gira en torno del derecho al mínimo vital”.

Definidos los presupuestos generales de procedencia de la acción de tutela, la Sala Novena de Revisión continuara con la verificación del cumplimiento de los mismos en los casos objeto de revisión.

### **Expediente T-7.276.728**

En este caso se encuentra acreditada la **legitimidad por activa**, toda vez que la acción de tutela es instaurada por el señor Ricardo Antonio Cerda Quintana, en nombre propio ante la presunta vulneración de sus derechos fundamentales. Así mismo, se observa que la Secretaría de Educación de Boyacá está **legitimada por pasiva**, pues corresponde a esta entidad garantizar la prestación del Servicio Educativo de calidad y, en este sentido, cubrir oportunamente y con perfiles idóneos las vacantes que se generan en la planta, a través, entre otros subprocesos, de la realización de los concursos docentes y administrativos y las lista de elegibles y hojas de vida para cubrir vacantes temporales y definitivas.

Dado que la Secretaría tiene la facultad reglamentaria de adoptar decisiones de las cuales depende la provisión de cargos para la prestación de un servicio público en el Departamento de Boyacá y, que en esta oportunidad, se hace evidente la subordinación del accionante respecto de dicha entidad, debido a que ésta es la acusada de cometer la conducta presuntamente vulneradora de los derechos fundamentales invocados en su calidad de empleadora, se encuentra acreditado el requisito de legitimidad por pasiva.

En cuanto al **requisito de inmediatez**, esta Sala de revisión encuentra que el mismo se encuentra satisfecho, toda vez que entre el hecho generador de la presunta vulneración (6 de septiembre de 2018) y la interposición de la acción de tutela (29 de octubre de 2018) transcurrieron menos de dos (2) meses, término razonable para ejercer el recurso de amparo.

Finalmente, en lo que respecta al **requisito de subsidiariedad**, se observa que el señor Ricardo Antonio Cerda Quintana es una persona de 66 años, a quien la Secretaria de Educación de Boyacá le terminó “el nombramiento provisional en vacante definitiva, en el **ÁREA de IDIOMA EXTRANJERO INGLÉS**” el 7 de junio de 2018, para nombrar, a partir de la lista de elegibles, a quien superó el concurso de méritos.

El accionante alegó en el escrito de tutela que no cuenta con ningún tipo de ingreso económico que le permita sufragar sus necesidades básicas (alimentación, transporte, arriendo, vestuario etc.), situación que le causa daños materiales y morales irreparables, aunado al hecho de que le

será suspendido el servicio de salud.

No obstante, en sede de revisión, la Sala Novena encontró que, mediante Resolución 3155 del 16 de mayo de 2019, la Secretaría de Educación de Cundinamarca nombró, provisionalmente, al señor Cerda Quintana, en vacante definitiva en el área de Humanidades y Lengua Castellano, con la misma asignación salarial que devengaba al momento de su desvinculación y, además, le fue restablecido el servicio de salud.

De otro lado, el apoderado del actor informó que el proceso relacionado con el reconocimiento de la pensión de jubilación se encuentra en curso ante el Juzgado Segundo Administrativo del Circuito de Tunja, despacho que celebró Audiencia Inicial el 6 de junio de 2019, dispuso la práctica de pruebas y fijó como fecha para la celebración de audiencia de pruebas el día 23 de julio del año en curso.

Sobre el tema objeto de debate, esta Sala reitera que la Corte Constitucional[48] ha establecido que la acción de tutela es improcedente cuando se solicita el reintegro de empleados públicos a sus cargos, toda vez que los actos administrativos por medio de los cuales la administración decide separarlos de los mismos pueden controvertirse ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, mediante la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, salvo que se evidencie la ocurrencia de un perjuicio irremediable, pues en estos eventos dicho medio de defensa no proporciona una protección eficaz y adecuada a los derechos amenazados o vulnerados y, en consecuencia, el amparo constitucional procedería de forma excepcional.

Acorde con lo expuesto, la Sala Novena de Revisión encuentra que la acción de tutela instaurada por el señor Ricardo Antonio Cerda Quintana contra la Secretaria de Educación de Boyacá, en la que solicita el reintegro laboral en su condición de prepensionado, no cumple con el requisito de subsidiariedad, toda vez que no concurren los presupuestos para que proceda esta acción, ni siquiera de forma excepcional pues no se vislumbra la ocurrencia de un perjuicio irremediable, el cual, en este caso, gira en torno del derecho al mínimo vital[49].

En este orden, debido a que el accionante cuenta con otro medio de defensa judicial para solicitar el reintegro laboral y que su situación fáctica varió, en la medida que se encuentra trabajando y percibiendo una asignación salarial igual a la que devengaba al momento de su desvinculación, esta Sala concluye que la presente acción de tutela es improcedente.

Expediente T-7.270.427

**Legitimidad por activa.** La acción de tutela fue presentada por el señor Efraín Villalba Chocontá, en nombre propio, por estimar que la decisión de la Cooperativa de Transporte Copetran, de terminar su relación laboral con fundamento en su situación médica y sin tener en cuenta su calidad de prepensionado, vulnera sus derechos fundamentales a la seguridad social, salud, vida digna, mínimo vital, igualdad, debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada; circunstancia que acredita la legitimación en la causa por pasiva, pues es el titular de las garantías constitucionales quien acude a este medio de defensa judicial.

**Legitimidad por pasiva.** La Cooperativa de Transporte Copetran, accionada en este asunto, es la empresa acusada de cometer la conducta trasgresora de los derechos fundamentales invocados. En este sentido, en su calidad de empleador y presunto responsable de la inconformidad del accionante, se encuentra legitimada por pasiva para comparecer a la presente acción de tutela.

**Inmediatez.** En esta acción de tutela se observa lo siguiente: **(i)** la relación laboral entre el señor



Efraín Villalba Chocontá y la Cooperativa de Transporte Copetran terminó el 2 de marzo de 2018; **(ii)** el 6 de abril de 2018, el accionante presentó derecho de petición ante la empresa accionada en el que solicitó el reintegro laboral, **(iii)** el 2 de mayo de 2018, Copetran negó el reintegro laboral; **(iv)** el 9 de julio de 2018, el accionante solicita nuevamente el reintegro laboral pero le es negado[50]; **(v)** el 24 de julio de 2018 solicitó a Colpensiones la calificación de su pérdida de capacidad laboral; **(vi)** el 13 de noviembre de 2018 fue valorado por la Junta médica de la referida administradora de pensiones, y **(vii)** la acción de tutela la presentó el 3 de diciembre de 2018.

De acuerdo con la situación fáctica expuesta, esta Sala estima que el señor Efraín Villalba Chocontá instauró la acción de tutela en un término razonable[51], pues si bien entre la desvinculación laboral (2 de marzo de 2018) y la interposición de la acción (3 de diciembre de 2018) transcurrieron nueve (9) meses y un (1) día, lo cierto es que el accionante, no obstante, encontrarse en estado de debilidad manifiesta producto de su estado de salud, desplegó una serie de actuaciones tendientes a obtener su reintegro laboral ante la empresa accionada e inició el trámite para determinar su pérdida de capacidad laboral, situación que demuestra la actuación diligente del actor.

Además, se advierte que la vulneración es continua y actual respecto de la afectación a su mínimo vital, toda vez que el actor no cuenta con una fuente de ingreso desde su desvinculación.

**Subsidiariedad.** En el escrito de tutela, el señor Efraín Villalba Chocontá manifestó que su única fuente de ingreso económico provenía de la relación laboral que tenía con Copetran, salario que le permitía cubrir sus gastos y los de su compañera permanente[52], quien desde que fue diagnosticada con “purpura trombocitopénica idiopática” se dedica al hogar y no percibe pensión. En este sentido, indicó que “desde mi despido atravesamos una situación económica bastante difícil”[53] y, en la actualidad es su compañera “quien viene proporcionando algunos ingresos, gracias a ventas de productos entre familiares y amigos, quienes nos colaboran”.

Además, ha tratado de conseguir trabajo pero en ninguna empresa lo contratan por su edad y su estado de salud[55].

A partir de lo anterior, esta Sala de Revisión advierte que, no obstante tratarse de un conflicto laboral que debe ser debatido ante la jurisdicción ordinaria laboral[56], el mismo no resulta idóneo ni eficaz, toda vez que: (i) se trata de una persona de avanzada edad (64 años), (ii) el accionante padece de arritmia cardiaca, (iii) desde la terminación del vínculo laboral, el actor no ha vuelto a trabajar por su estado de salud y, (iv) no tiene ingresos económicos para sufragar sus gastos de subsistencia.

Expediente T-7.261.976

**Legitimidad por activa.** El señor Antonio Terraza Aconcha, accionante en el trámite de la referencia, está legitimado, pues interpone la acción de tutela en nombre propio, en defensa de sus derechos fundamentales a la salud, al debido proceso, a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada.

**Legitimidad por pasiva.** El actor identificó a la empresa de Aseo Técnico S.A.S. ESP., como su empleador, relación laboral aceptada por la accionada y que comprueba el requisito de la subordinación. Por tanto, la empresa demandada se encuentra legitimada para comparecer al presente proceso.

**Inmediatez.** El señor Antonio Terraza Aconcha presentó acción de tutela (7 de noviembre de 2018) porque considera que la decisión de la empresa accionada de terminar su contrato de trabajo (25 de octubre de 2018) trasgrede sus garantías constitucionales. Bajo esta situación, se observa que entre el hecho generador de la presunta vulneración y la presentación de esta acción transcurrieron 13 días, tiempo razonable y proporcionado para acudir a este mecanismo.

**Subsidiariedad.** El accionante refiere que trabajó para la empresa de Aseo Técnico S.A.S. E.S.P., desde el 10 de diciembre de 2014 hasta el 25 de octubre de 2018, como operador de aseo, tiempo durante el cual adquirió un “lasague iza 45°”, enfermedad que conllevó a que la ARL dictaminara su reubicación inmediata[57]. No obstante lo anterior, la accionada dio por terminado su contrato laboral sin justa causa y sin la autorización del Ministerio de Trabajo, situación que desconoce, entre otros, el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

De las pruebas obrantes en el expediente, la Sala constata que el señor Antonio Terraza Aconcha, de 43 años de edad, suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año[58], para ocupar el cargo de operario de aseo con una asignación básica mensual de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, el cual terminó el 25 de octubre de 2018[59], sin justa causa y con el reconocimiento de la indemnización establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Según la historia clínica del accionante, se observa lo siguiente: (i) es una persona con antecedentes de discopatía lumbar, enfermedad que ha sido tratada mediante medicamentos[61], terapias físicas térmicas, masajes terapéuticos sedativos y descontracturantes, ejercicios de estiramiento y relajación muscular[62]; (ii) ha sido incapacitado en varias oportunidades[63]; (iii) el 3 de septiembre de 2018, la fisioterapeuta advierte una “mejoría moderada”[64] y, (iv) según la evaluación de egreso, al momento del retiro presenta “un leve lasague iza a 45°”.

De acuerdo con los supuestos fácticos descritos, la Sala Novena de Revisión considera que no le es dable al juez constitucional desplazar la competencia de la jurisdicción ordinaria laboral[66] para conocer de la presunta vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, a la salud, al debido proceso y a la vida digna aquí alegados, toda vez que no se logró desvirtuar la eficacia de dicho medio de defensa judicial, el cual tiene la competencia para proteger de manera expedita los derechos fundamentales alegados. Además, no se avizora la ocurrencia de un perjuicio inminente, grave e impostergable.

El accionante no se encuentra ante una situación: (i) **inminente y urgente**, en la medida que cuenta con asistencia médica a través de la Nueva EPS, institución a la cual se encuentra afiliado en calidad de cotizante, y además, le reconocieron la suma de los salarios correspondientes al tiempo que le faltaba para cumplir el plazo estipulado del contrato[67]; (ii) **grave**, pues según la última valoración médica, emitida por la fisioterapeuta, se advierte una “mejoría moderada”[68] y la evaluación de egreso, al momento del retiro presenta “un leve lasague iza a 45°”[69] y, (iii) con todo lo anterior, no se evidencia una afectación al mínimo vital, debido a que las circunstancias del accionante no le impiden laboral para obtener el cubrimiento de sus necesidades básicas.

En este sentido, la Sala declarará improcedente la acción de tutela instaurada por el señor Antonio Terraza Aconcha contra la empresa de Aseo Técnico S.A.S. E.S.P.

Conforme a lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional solo procederá a estudiar de fondo la acción de tutela con radicado Expediente T-7.270.427[70] y, en

consecuencia, resolverá el siguiente problema jurídico:

¿La Cooperativa de Transporte Copetran LTDA vulneró los derechos fundamentales a la seguridad social, salud, vida digna, mínimo vital, igualdad, debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada del señor Efraín Villalba Chocontá al terminar la relación laboral, sin tener en cuenta su situación médica y sin tener en cuenta su calidad de prepensionado?

Para dar respuesta al problema jurídico planteado, la Sala reiterara la jurisprudencia constitucional relacionada con el derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de debilidad manifiesta producto su estado de salud[71] y, en personas próximas a pensionarse. Posteriormente, procederá al estudio del caso concreto.

Derecho a la estabilidad laboral reforzada de los sujetos en estado de debilidad manifiesta y de los prepensionados

De los principios de igualdad y estabilidad en el empleo –artículos 13 y 53 de la Carta– emana una protección preferente a favor de los trabajadores que se hallan en estado de debilidad manifiesta, orientada a conjurar los actos discriminatorios en su contra y a garantizarles cierto grado de certidumbre en la ocupación a la cual se dedican.

Si bien el sistema jurídico dispensa esta forma de protección bajo la figura jurídica de estabilidad ocupacional reforzada a sujetos como mujeres embarazadas y en licencia de maternidad, personas en condición de discapacidad, adultos mayores y trabajadores que padecen alguna enfermedad, independientemente del tipo de vinculación que tengan[72], “la jurisprudencia ha enfatizado que dicha clasificación no impide que se adopten medidas de protección para proteger otros grupos poblacionales o individuos que se encuentran también en una situación de **vulnerabilidad**.”[73](Se destaca)

Tratándose de trabajadores con condiciones físicas, sensoriales o psíquicas diversas, como medida de protección la Ley 361 de 1997 impone a los empleadores el deber de solicitar autorización a la autoridad de trabajo para poder proceder a la terminación unilateral del contrato laboral[74]. Si no se agota este trámite previo, se presumirá que la ruptura del vínculo obedece a motivos discriminatorios, presunción que (i) torna ineficaz el despido y (ii) castiga al patrono con el pago de una indemnización de 180 días de salario más los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta la fecha en que el trabajador sea reintegrado.

En cumplimiento de dicha normatividad, este Tribunal ha puesto de relieve que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de que gozan los trabajadores con algún grado de limitación, comprende las siguientes garantías: “(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz. Esto último, con independencia de la modalidad contractual adoptada por las partes.”[75]

Es necesario indicar, no obstante, que un presupuesto indispensable para endilgar al empleador una actitud discriminatoria hacia al trabajador, es el hecho verificable de que aquel estaba enterado del padecimiento de este último con anterioridad a la desvinculación:

“Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas.”[76]

Ahora bien: la jurisprudencia ha extendido el amparo de la estabilidad ocupacional reforzada a trabajadores que sufren determinadas enfermedades –aunque no sean catalogadas estrictamente como “discapacidades”–, así como a las personas que se hallan convalecientes o con una incapacidad temporal, en razón a que, también en estos eventos, se evidencia un estado de debilidad manifiesta que demanda protección constitucional:

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

(...)

En este orden de ideas, la Corte Constitucional también ha sido enfática en señalar que toda persona que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado del padecimiento de una enfermedad y sin importar el tipo de relación laboral existente, 'tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta. Por tanto, el empleador podrá únicamente mediante autorización del inspector de trabajo y por una justa causa objetiva, desvincular al trabajador que presente una disminución física o psíquica en su organismo (Sentencia T-490 de 2010)'. Es claro entonces que la protección con que cuenta este grupo de personas es relativa y no absoluta, ya que, como se acaba de mencionar, cuando el trabajador incurra en una justa causa de terminación unilateral del contrato, el empleador puede tramitar la autorización de despido ante el respectivo inspector.

Es de concluir, entonces, que los trabajadores que se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta e indefensión por la afectación en su estado de salud tienen derecho al reconocimiento de una estabilidad laboral reforzada, con independencia de (i) el vínculo contractual adoptado por las partes y; (ii) que su condición haya sido certificada como discapacidad por el organismo correspondiente. En virtud de ello detentan el derecho a permanecer en su cargo hasta tanto se configure una causal objetiva que extinga la relación laboral, circunstancia que de todas formas

debe ser verificada y autorizada por el inspector del trabajo. Igualmente, tendrá derecho al pago de la indemnización contemplada en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el evento en que la desvinculación laboral se produzca sin la autorización de la autoridad competente”.[77]

Así las cosas, los trabajadores que se encuentran en una situación de **vulnerabilidad**, ya sea por una discapacidad calificada como tal, o por una mengua en su salud, cuentan con una salvaguarda emanada de la Constitución a través de la figura de estabilidad ocupacional reforzada, en virtud de la cual se proscribe que el patrono conocedor de dicha condición dé por terminada la relación laboral, sin acudir antes a la autoridad de trabajo para que se otorgue el respectivo permiso.

En relación con el derecho a la estabilidad laboral forzada de las personas próximas a pensionarse (prepensionados)[78], en Sentencia T-460 de 2017, la Corte Constitucional expuso[79] que dicha protección no se fundamenta en un mandato legal sino en disposiciones especiales de protección contenidos en la Constitución Política y en el principio de igualdad material que ordena dar un trato especial a grupos vulnerables. En particular, reiteró que

“(…) dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, la Corte desestima lo expresado por los jueces de instancia, en el sentido de confundir la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en los casos que el retiro del cargo se sustenta en su supresión ante la liquidación de la entidad y en el marco de los procesos de reestructuración de la Administración Pública”

A partir de esta definición, este Tribunal Constitucional[80] sostuvo que en desarrollo del derecho fundamental a la igualdad “la estabilidad laboral de los prepensionados es una garantía constitucional de los trabajadores del sector público o privado, de no ser desvinculados de sus cargos cuando se encuentren ad portas de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez”, siempre y cuando, la terminación del contrato de trabajo ponga en riesgo derechos fundamentales tales como el mínimo vital.

Más adelante, en Sentencia SU-003 de 2018, esta Corporación advirtió que la garantía a la estabilidad laboral de los prepensionados, se predica del trabajador que le faltare el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización para acceder a la pensión de vejez, dado que el requisito faltante, relativo a la edad, puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente.

Sobre el particular indicó que “la 'prepensión' protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez”.

De acuerdo con lo expuesto, la Sala encuentra que la estabilidad laboral de los prepensionados se predica de los trabajadores (público o privado) que les faltare tres (3) o menos años para cumplir con el número de semanas de cotizadas o el tiempo de servicio, en el caso del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, para acceder a la pensión de vejez.

## Caso concreto

El señor Efraín Villalba Chocontá, de 63 años, instauró acción de tutela contra la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA, por estimar que la accionada vulneró sus derechos fundamentales a la seguridad social, salud, vida digna, mínimo vital, igualdad, debido proceso y estabilidad laboral reforzada, al terminar la relación laboral sin tener en cuenta su situación médica y su calidad de prepensionado.

Del material probatorio que obra en el expediente, se encuentra que el accionante desde el 8 de marzo de 2006 hasta el 2 de marzo de 2018 suscribió catorce (14) contratos de trabajos con la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA[82], para conducir vehículos pertenecientes a asociados de dicha empresa.

El 2 de marzo de 2018, “por mutuo acuerdo consentido” se da por terminado el contrato de trabajo suscrito el 11 de mayo de 2017 entre Copetran, en calidad de empleador, y el señor Villalba Chocontá, en calidad de empleado[84]. Según informa el accionante, la terminación de dicha relación tuvo como origen la venta del vehículo que conducía pero, además, tenía inmersa la promesa de firmar otro contrato.

El 9 de marzo de 2018, la Institución Prestadora de Salud Prosynergo realizó al accionante un examen de ingreso para trabajar con la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA en el cargo de conductor de carga líquida. En dicho estudio, se emite el siguiente concepto de aptitud “presenta restricciones para el cargo, no cumple con los requisitos de salud para trabajo en alturas”[85].

Con fundamento en lo anterior, la empresa accionada decide no suscribir el nuevo contrato de trabajo, según informa el accionante por las restricciones médicas prescritas en el examen de aptitud laboral.

De acuerdo con la situación fáctica descrita, la Sala Novena de Revisión procederá a verificar si la Cooperativa de Transportes Copetran LTDA desconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la que alega ser titular el señor Efraín Villalba Chocontá, por su estado de salud y su calidad de prepensionado.

Vulneración al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, derivada de su situación médica

En líneas anteriores se indicó que la estabilidad laboral se predica de los trabajadores que se encuentran bajo una especial condición de vulnerabilidad y se concreta en el derecho a no ser desvinculados de sus puestos de trabajo con ocasión de su estado de salud, a menos que exista autorización de la autoridad competente.

En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha señalado que para proteger esta garantía deben concurrir los siguientes presupuestos: (i) que el trabajador “sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”[86]; (ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación, y (iii) que se demuestre un nexo causal entre el despido y el estado de salud.

En el caso sub examine, la Sala encuentra que se cumplen los presupuestos jurisprudenciales para amparar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Efraín Villalba

Chocontá, pues la terminación de la relación laboral del accionante fue producto de su estado de salud, como se explicará a continuación.

El 9 de marzo de 2018, el señor Efraín Villalba Chocontá fue valorado por medicina ocupacional quien refiere que el paciente: (i) “presenta restricciones para el cargo, no cumple con los requisitos de salud para trabajos en alturas”[87]; (ii) debe ser remitido por otorrinolaringología, cardiología y medicina interna, (iii) debe ingresar al sistema de vigilancia auditivo y cardiovascular e; (iv) inició manejo por cardiología intrahospitalario por dos (2) días donde se inició tratamiento de anticoagulación.

El 10 de marzo de 2018, el accionante fue internado por un día en el Hospital Universitario de Bucaramanga los Comuneros, por manejo de arritmia cardiaca y con diagnóstico de “fibrilación y aleteo auricular”[88]; además, continua en controles por médica especializada en cardiología.

El 2 de marzo de 2018, la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA terminó la relación laboral “por mutuo acuerdo”, bajo la condición de suscribir, en los próximos días, nuevamente el contrato de trabajo.

De acuerdo con lo expuesto, la Sala de Revisión encuentra que la situación médica descrita es posterior a la fecha de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo (2 de marzo de 2018) y, por ende, en principio, no es posible alegar el derecho a la estabilidad laboral. No obstante, revisado el material probatorio se evidencia que el consentimiento del señor Efraín Villalba Chocontá se encontraba viciado al momento de suscribir el acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo, toda vez que tenía la falsa noción de que la relación laboral no terminaría de forma definitiva, sino que suscribiría “un nuevo contrato” en los días siguientes, prueba de ello, es el examen de ingreso realizado el 9 de marzo de 2018, situación que torna ineficaz dicho acto jurídico y hace acreedor al accionante del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Con el fin de brindar mayor claridad al caso, la Sala procederá a explicar la situación fáctica expuesta en precedencia con su respectivo análisis jurídico.

Desde el 8 de marzo de 2006 hasta el 2 de marzo de 2018, el señor Villalba Chocontá suscribió catorce (14) contratos de trabajos con la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA, para conducir vehículos pertenecientes a asociados de dicha empresa[89], con pocos días de interrupción entre la terminación de un contrato y la suscripción de otro.

Bajo esta modalidad de contratación, el 2 de marzo de 2018, Copetran LTDA y el señor Villalba Chocontá suscribieron acta de terminación del contrato de trabajo celebrado el 11 de mayo de 2017, por cambio de vehículo y, con la noción de firmar otro contrato en los próximos días, prueba de ello, son los exámenes médicos de ingreso realizados el 9 de marzo de 2018. No obstante, la Cooperativa accionada, después de conocer el resultado de estos estudios, decidió, unilateralmente, terminar de forma definitiva la relación laboral con el accionante, argumentando la libertad de contratación.

A juicio de esta Sala, la modalidad de contratación que utilizó Copetran LTDA con el accionante, desconoció sus derechos fundamentales, pues bajo la figura de “terminación del contrato por mutuo acuerdo”, viciado con la noción de suscribir “un nuevo contrato de trabajo”, cuyas partes y objeto no cambiaban, pretendió justificar la terminación unilateral de la relación laboral

En Sentencia T-632 de 2016, la Corte Constitucional[91] advirtió en relación con la suscripción de contratos sucesivos que “en ocasiones los contratos sucesivos, cuyas partes y objeto no cambian, pueden tener inmersas intenciones o estrategias del empleador para evadir trámites, condiciones o requisitos legales que deben cumplir frente a los trabajadores”. En este sentido, y en aplicación al principio constitucional de la realidad sobre las formas, corresponde al juez competente, en cada caso, analizar las pruebas allegadas al expediente, con el fin de determinar si se trata de varios contratos o de una sola relación laboral con un solo vínculo.

De esta manera, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que es legítimo que el empleador ofrezca a un trabajador la modalidad de vinculación que más convenga a sus necesidades, o que los dos en cierto punto de su relación laboral decidan, libre y voluntariamente, terminarla para empezar otra diferente o modificar algunos de sus puntos trascendentales, ello, siempre y cuando, no se desconozcan o afecten los derechos laborales de los trabajadores[92].

“si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, así como para variar las condiciones de su vínculo laboral, en desarrollo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y de irrenunciabilidad de derechos laborales, esa novación de las condiciones del contrato de trabajo solo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, si se identifica con un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones y no se queda en el plano meramente formal, de manera que sirve como mera estrategia para eliminar garantías especiales para el trabajador”[93].

En este sentido, “[...] si hay diferencias de objeto entre el contrato que termina y el nuevo, (...), es válido que se finiquite debidamente uno y se firme e inicie otro, sin que necesariamente el segundo deba acordarse en las mismas condiciones de duración o de remuneración en que se firmó el anterior, ya que precisamente en este campo prima la voluntad de las partes, salvo que se alegue y demuestre que esta fue afectada por vicios del consentimiento [...] (CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 39432)[94]. En este orden, la suscripción de contratos sucesivos solo es válida si: (i) existe cambio real en el objeto de contrato o en sus condiciones y; (ii) la voluntad de las partes no se encuentra viciada. Los requisitos enunciados no ocurrieron en el caso particular.

De acuerdo con lo expuesto y atendiendo la pretensión del accionante en el caso sub examine, es preciso traer a colación lo expuesto en Sentencia C-016 de 1998, en la que se señaló que “el principio de estabilidad trasciende la simple expectativa de permanecer indefinidamente en un puesto de trabajo; su realización depende, como lo ha señalado la Corte, de la certeza que éste pueda tener de que conservará el empleo siempre que su desempeño sea satisfactorio y subsista la materia de trabajo, no teniendo que estar supeditado a variables diferentes, las cuales darían lugar a un despido injustificado, que como tal acarrea consecuencias para el empleador y el empleado”.

En cuanto a la autonomía de las partes en materia laboral, en Sentencia SL572-2018[95], la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó que “el consentimiento que se exige en materia laboral para la validez de los diferentes actos jurídicos debe ser libre y espontáneo y no debe adolecer de ningún vicio”. En este orden, en las relaciones obrero - patronales, se hace indispensable que el trabajador, que es la parte débil de la relación, “pueda brindar su consentimiento de manera consciente, libre, espontánea y alejada de cualquier tipo de constreñimiento, presión, engaño, error o violencia, a fin de que se pueda predicar la validez del acto jurídico que suscribe”.

En el caso objeto de revisión, la Sala encuentra que: (i) la modalidad de contratación de la



Cooperativa de Transporte Copetran LTDA buscaba defraudar las garantías laborales del señor Efraín Villalba Chocontá, toda vez que los contratos suscritos desde el 8 de marzo de 2006 hasta el que pretendían celebrar con posterioridad a la “aparente terminación de la relación laboral”[96], tenían el mismo objeto y causa, esto es, prestar el servicio de conducción de vehículos, pertenecientes a asociados afiliados a dicha Cooperativa; (ii) el consentimiento del accionante estaba viciado al momento de suscribir el acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo, pues tenía la noción de que iba a suscribir “un nuevo contrato”, (iii) se afectó el principio de estabilidad en el empleo, debido a que la materia objeto de contrato aún persiste y la labor ejecutada por el accionante no presenta reparos adversos y, además; (iv) la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA terminó la relación laboral con el señor Efraín Villalba Chocontá, sin tener en cuenta su condición de salud.

Por lo tanto, concluye que la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Efraín Villalba Chocontá, pues la relación laboral nunca terminó, debido a que el consentimiento del accionante, al momento de suscribir el acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo, estaba viciado bajo la noción de suscribir “aparentemente un nuevo contrato”, que tenía la misma causa y objeto.

Vulneración al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada en su condición de prepensionado.

La jurisprudencia Constitucional ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados consiste en el derecho a no ser desvinculados cuando le faltan tres (3) años o menos para alcanzar el número de semanas o tiempo de servicio requerido, según el caso, para acceder a la pensión de vejez.

De acuerdo con el artículo 9 de la Ley 797 de 2003[97], a la fecha, los requisitos para obtener la pensión de vejez son: (i) tener cincuenta y siete (57) años de edad si es mujer o sesenta (62) años si es hombre y (ii) haber cotizado un mínimo de mil trecientas (1300) semanas en cualquier tiempo.

De los elementos probatorios que obran en el expediente de tutela, la Sala Novena de Revisión encuentra que al momento de la terminación del contrato (14 de marzo de 2018)[98] al señor Efraín Villalba Chocontá le faltaban menos de tres (3) años para pensionarse toda vez que: (i) ya tenía la edad requerida, esto es, 62 años de edad y (ii) le faltaban menos de dos (2) años para cumplir con las semanas requeridas, pues había cotizado 1.203,55 semanas.

Además, observa que la terminación del contrato de trabajo afectó los derechos al mínimo vital y a la seguridad social, del accionante, pues como lo afirmó en el escrito de tutela su única fuente de ingreso económico provenía de la relación laboral que tenía con Copetran, salario con el que cubría sus gastos y los de su compañera permanente[99], quien desde que fue diagnosticada con “purpura trombocitopenia idiopática” se dedica al hogar y no percibe pensión.

Así mismo, el actor, en sede de revisión, allegó una declaración en la que, luego de reafirmar lo expuesto en la tutela, relacionó una serie de obligaciones económicas, entre las que se encuentra un crédito de vivienda, especificando que su “situación económica actual es muy difícil, el estrés de las obligaciones y el temor a ser embargado me han hecho endeudarme más (...)”.

Acreditada la condición de prepensionado del accionante y la afectación a sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social, se advierte que la empresa accionada tenía conocimiento de dicha circunstancia, pues al no renovar el contrato de trabajo, el señor Villalba

Chocontá solicitó su reintegro con fundamento en su estado de salud y su situación pensional[100].

En este orden, la Sala concluye que la Cooperativa de Transportes Copetran LTDA vulneró los derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social al desconocer su condición de prepensionado y terminar el contrato de trabajo.

Como consecuencia de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión amparará los derechos fundamentales a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada del señor Efraín Villalba Chocontá y, en consecuencia, ordenará a la Cooperativa de Transportes Copetran LTDA: (i) reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a uno que se ajuste a sus actuales condiciones de salud, hasta que el accionante acredite los requisitos para acceder a la pensión de vejez, en los términos establecidos en la jurisprudencia y; (ii) pagarle la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 esto es, 180 días de salario.

### Síntesis

En esta oportunidad, la Sala Novena de Revisión examinó tres (3) acciones de tutela, en la que los accionantes alegaron que la decisión de sus empleadores, de terminar la relación laboral, desconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

En el expediente T-7.276.728 el señor Ricardo Antonio Cerda Quintana fue desvinculado del cargo de docente del área de idioma extranjero, en el marco de un concurso de méritos, sin tener en cuenta su condición de prepensionado.

En este asunto, la Sala encontró que la acción de tutela instaurada por el señor Ricardo Antonio Cerda Quintana contra la Secretaria de Educación de Boyacá no cumplió con el requisito de subsidiariedad, toda vez que el accionante podía acudir a la jurisdicción de lo contencioso administrativo, medio de defensa idóneo y eficaz y, además, no se encontraba ante la ocurrencia de un perjuicio irremediable que amenazara de forma inminente y grave su derecho fundamental al mínimo vital, pues, en la actualidad esta trabajado como docente, en el área de Humanidades y Lengua Castellana[101].

De otro lado, la Sala se pronunció sobre la acción de tutela instaurada señor Efraín Villalba Chocontá (expediente T-7.270.427), en el que accionante alegó que la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA terminó su contrato de trabajo con fundamento en su estado de salud y sin tener en cuenta su condición de prepensionado.

La Sala reiteró que la estabilidad laboral reforzada se predica de todo trabajador que se encuentre en estado de vulnerabilidad y se concreta en el derecho a no ser desvinculado del puesto de trabajo con ocasión de su estado de salud, a menos que exista autorización de la autoridad competente. Así mismo, sostuvo que dicha protección se extiende a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez, caso en el cual se debe demostrar que la terminación del contrato de trabajo pone en riesgo derechos fundamentales tales como el mínimo vital.

Al descender al estudio de fondo, encontró que la Cooperativa de Transportes Copetran LTDA vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Efraín Villalba Chocontá, pues la relación laboral nunca terminó, debido a que el consentimiento del accionante, al momento de suscribir el acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo, estaba viciado bajo la noción de suscribir “aparentemente, un nuevo contrato”, que tenía la misma causa y

objeto.

Además, la Sala advirtió que, al momento de la desvinculación del accionante, éste tenía la condición de prepensionado, pues cumplía con la edad requerida, esto es, 62 años, y le faltaban menos de dos (2) años para cumplir con las semanas requeridas, pues había cotizado 1.203,55 semanas.

Finalmente, la Sala Novena se pronunció sobre el caso del señor Antonio Terraza Aconcha (expediente T-7.261.976), en la que se alegó que la empresa de Aseo Técnico S.A.S. E.S.P. despidió al accionante, sin justa causa, antes de que culminara con su proceso de pérdida de capacidad laboral.

De las pruebas obrantes en el expediente se concluyó que no le es dable al juez constitucional desplazar la competencia de la jurisdicción ordinaria laboral para conocer de la presunta vulneración de los derechos fundamentales alegados por el accionante, en la medida que: (i) no se logró desvirtuar la eficacia de dicho medio de defensa judicial, toda vez que el juez ordinario tiene la competencia para proteger de manera expedita los derechos fundamentales alegados y; (ii) no se observó la ocurrencia de un perjuicio inminente, grave e impostergable, pues las circunstancias del accionante no le impiden laborar para obtener el cubrimiento de sus necesidades básicas.

### III.- 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.- CONFIRMAR el fallo proferido el 7 de febrero de 2019 por el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Función de Conocimiento de Tunja que, a su vez, confirmó la sentencia emitida el 5 de diciembre de 2018, mediante la cual, el Juzgado Tercero Penal Municipal para Adolescentes de Tunja, Boyacá declaró improcedente la acción de tutela instaurada por el señor Ricardo Antonio Cerda Quintana contra la Secretaría de Educación de Boyacá, dentro del expediente T-7.276.728, por las razones expuestas en esta providencia.

Segundo.- REVOCAR la providencia emitida el 5 de febrero de 2019 por el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Bucaramanga, Santander, que confirmó la sentencia proferida el 12 de diciembre de 2018 por el Juzgado Noveno Civil Municipal de Bucaramanga, Santander, mediante la cual declaró improcedente la acción de tutela instaurada por el señor Efraín Villalba Chocontá contra la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA, dentro del expediente T-7.270.427. En su lugar, AMPARAR los derechos fundamentales a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada del accionante, en consecuencia, ORDENAR a la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, reintegre al señor Efraín Villalba Chocontá al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior jerarquía, sin desmejorar su condición laboral.

Tercero.- ORDENAR a la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, reconozca y pague en favor el

señor Efraín Villalba Chocontá, la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 esto es, 180 días de salario.

**Cuarto.- REVOCAR** el fallo proferido el 11 de diciembre de 2018 por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Maicao, La Guajira, que “negó por improcedente” la acción de tutela instaurada por el señor Antonio Terraza Aconcha contra la empresa de Aseo Técnico S.A.S. E.S.P., dentro del **expediente T-7.261.976**, para en su lugar, **declararla improcedente**.

Quinto.- Por Secretaría General líbrese las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Cópiese, notifíquese, comuníquese y cúmplase.

ALBERTO ROJAS RÍOS

Magistrado

CARLOS BERNAL PULIDO

Magistrado

Con salvamento parcial de voto

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ

Secretaria General

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DEL MAGISTRADO

CARLOS BERNAL PULIDO

SENTENCIA T-500/19

**ACCION DE TUTELA EN MATERIA DE DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**-Se debió declarar improcedencia por incumplir requisito de inmediatez (Salvamento parcial de voto)

Las actuaciones, realizadas de manera posterior a la no renovación del vínculo laboral, no son circunstancias que determinan la urgencia de protección del derecho en el caso concreto, conforme a lo dispuesto por el artículo 86 superior y, por tanto, no pueden ser tenidas en cuenta para valorar el plazo razonable y oportuno de la interposición de la tutela.

**ACCION DE TUTELA EN MATERIA DE DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**-No se debió ordenar reintegro por cuanto conceptos médicos determinaron que el accionante "presenta restricciones para el cargo" (Salvamento parcial de voto)

No es viable ordenar el reintegro del trabajador al cargo que venía desempeñando. El concepto médico ocupacional y el diagnóstico efectuado por las especialidades de medicina interna, cardiología y otorrinolaringología, dan cuenta de que el accionante “presenta restricciones para el cargo” y padece una afectación de salud consistente en “fibrilación articular persistente”. En tales

términos, (i) conminar a un empleador a vincular a un trabajador no apto para desempeñar el cargo constituye una restricción excesiva a la autonomía de la voluntad en la celebración de los contratos de trabajo. Además, (ii) reintegrar a un trabajador no apto para el cargo de conductor es una medida inadecuada, de un lado, para el actor, por cuanto sus condiciones de salud evidencian su imposibilidad de desempeñar la labor para la cual iba a ser contratado y, de otro, para los usuarios del servicio de transporte, en tanto son terceros que no tienen el deber jurídico de soportar el riesgo del ejercicio de una actividad peligrosa, como lo es la conducción, realizada por una persona considerada no apta para su desempeño.

**ACCION DE TUTELA EN MATERIA DE DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**-No se debió ordenar pago de indemnización establecida en la ley 361 de 1997, por cuanto decisión de no renovar el contrato obedeció a razones objetivas por condiciones de salud del accionante (Salvamento parcial de voto)

No es acertado ordenar el pago de la indemnización prevista por la Ley 361 de 1997. En los términos dispuestos por el artículo 26 de la referida ley, la sanción por despido de persona en situación de discapacidad, sin autorización del inspector del trabajo, opera para proteger al trabajador de un acto discriminatorio. Por tal razón, la Sala desconoció que, en el presente asunto, (i) no se está en presencia de un despido, sino ante la no renovación de un contrato y (ii) que la decisión del empleador no se fundó en motivos discriminatorios. Por el contrario, esta se sustentó en las circunstancias de salud -condiciones objetivas- que impedían vincular nuevamente al actor para desempeñarse como conductor, toda vez que se encontraba claramente demostrado que la condición de salud del actor era "incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar"

Referencia: Expedientes T-7.276.728, T-7.270.427 y T-7261.976

Magistrado Ponente:

**ALBERTO ROJAS RÍOS**

En atención a la decisión adoptada por la Sala Novena de Revisión en el proceso de la referencia, me permito presentar Salvamento Parcial de Voto en relación con el asunto decidido en el expediente T-7.270.427, con fundamento en las siguientes consideraciones:

1. El asunto analizado no satisface el requisito de inmediatez. Para la Sala, es plausible flexibilizar esta exigencia, a pesar de que transcurrieron aproximadamente 9 meses entre el hecho generador de la vulneración -terminación del contrato de trabajo efectuada el 2 de marzo de 2018- y la presentación de la solicitud de amparo -3 de diciembre de 2018-. Lo anterior, por considerar que el actor fue diligente, al solicitar su reintegro a Copetran, mediante peticiones del 6 de abril y 9 de junio de 2018, y requerir la calificación de su pérdida de capacidad laboral a Colpensiones. Sin embargo, lo cierto es que las referidas actuaciones, realizadas de manera posterior a la no renovación del vínculo laboral, no son circunstancias que determinan la urgencia de protección del derecho en el caso concreto, conforme a lo dispuesto por el artículo 86 superior y, por tanto, no pueden ser tenidas en cuenta para valorar el plazo razonable y oportuno de la interposición de la tutela.
2. Si en gracia de discusión se considerara que la acción satisface las exigencias de procedibilidad, no comparto las órdenes de: (i) reintegrar al señor Efraín Villalba Chocontá ni (ii) pagar la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997, por dos razones.

Primero, no es viable ordenar el reintegro del trabajador al cargo que venía desempeñando. El

concepto médico ocupacional y el diagnóstico efectuado por las especialidades de medicina interna, cardiología y otorrinolaringología, dan cuenta de que el señor Villalba Chocontá "presenta restricciones para el cargo" y padece una afectación de salud consistente en "fibrilación articular persistente". En tales términos, (i) conminar a un empleador a vincular a un trabajador no apto para desempeñar el cargo constituye una restricción excesiva a la autonomía de la voluntad en la celebración de los contratos de trabajo. Además, (ii) reintegrar a un trabajador no apto para el cargo de conductor es una medida inadecuada, de un lado, para el actor, por cuanto sus condiciones de salud evidencian su imposibilidad de desempeñar la labor para la cual iba a ser contratado y, de otro, para los usuarios del servicio de transporte prestado por Copetran, en tanto son terceros que no tienen el deber jurídico de soportar el riesgo del ejercicio de una actividad peligrosa, como lo es la conducción, realizada por una persona considerada no apta para su desempeño.

Segundo, no es acertado ordenar el pago de la indemnización prevista por la Ley 361 de 1997. En los términos dispuestos por el artículo 26 de la referida ley, la sanción por despido de persona en situación de discapacidad, sin autorización del inspector del trabajo, opera para proteger al trabajador de un acto discriminatorio. Por tal razón, la Sala desconoció que, en el presente asunto, (i) no se está en presencia de un despido, sino ante la no renovación de un contrato y (ii) que la decisión del empleador no se fundó en motivos discriminatorios. Por el contrario, esta se sustentó en las circunstancias de salud -condiciones objetivas- que impedían vincular nuevamente al actor para desempeñarse como conductor, toda vez que se encontraba claramente demostrado que la condición de salud del actor era "incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar"[102], como lo dispone el artículo en cita.

Con el acostumbrado respeto,

CARLOS BERNAL PULIDO

Magistrado

[1] Folios 21 y 22 del cuaderno principal.

[2] Folios 13 y 14 del cuaderno principal.

[3] *Ibídem*.

[4] Folio 15 y 16 del cuaderno principal.

[5] Folio 18 al 20 del cuaderno principal.

[6] Radicado N° 15-001-33-33-002-2018-00073-00.

[7] Folios 13 y 14 del cuaderno principal.

[8] Folios 15 y 16 del cuaderno principal.

[9] Folios 17-20 del cuaderno principal.

[10] Folios 21 y 22 del cuaderno principal.

[11] Folio 24 y 25 del cuaderno principal.

[12] Folios 26-28 del cuaderno principal.

[13] Folio 36 del cuaderno principal.

[14] En este punto, alegó que si bien la plaza que ocupaba el accionante fue otorgada a un nuevo educador, en razón al concurso de méritos, tal hecho no es óbice para que de forma tajante se desvirtúen o minimicen las condiciones y derechos de los que goza quien ya acreditó los requisitos para acceder al reconocimiento de su pensión de jubilación.

[15] Folio 26 y 27 del cuaderno principal.

[16] En este punto, el accionante asevera que al momento de practicarse dichos exámenes, el médico tratante le informó que solo realizaría los estudios relacionados con su ingreso, debido a que el contrato continuaba.

[17] Según historia ocupacional y certificado médico de aptitud laboral (Folios 33-36 del cuaderno principal).

[18] El accionante manifestó contar con 1.229.29 semanas cotizadas.

[19] Folio 90, respaldo.

[20] Folio 98 del cuaderno principal.

[21] Folio 25 del cuaderno principal.

[22] Folios 26 y 27 del cuaderno principal.

[23] Folios 28- 32 del cuaderno principal.

[24] Folios 33- 36 del cuaderno principal.

[25] Folios 37 -49 del cuaderno principal.

[26] Folios 50-52 del cuaderno principal.

[27] Folio 56 del cuaderno principal.

[28] Folios 64-67 del cuaderno principal.

[29] Folios 69-76 del cuaderno principal.

[30] Folios 77 y 78 del cuaderno principal.

[31] A folio 105 del cuaderno principal.

[32] Folio 5 del cuaderno principal.

[33] Folio 6 del cuaderno principal.

[34] Folios 7-12 del cuaderno principal.

[35] Folios 13- 214 del cuaderno principal.

[36] Reglamentado por el Decreto Ley 2591 de 1991.

[37] En sentencia C-483 de 2008, que "[d]e acuerdo con el principio de informalidad, la acción

de tutela no se encuentra sujeta a fórmulas sacramentales ni a requisitos especiales, que puedan desnaturalizar el sentido material de protección que la propia Constitución quiere brindar a los derechos fundamentales de las personas por conducto de los jueces. Con la implementación de la acción de tutela quiso el constituyente del 91 satisfacer las necesidades de justicia material mediante el principio de prevalencia del derecho sustancial sobre las formas procesales, motivo éste que explica por qué en el caso del amparo constitucional prevalece la informalidad. En aplicación de este principio, la presentación de la acción sólo requiere de una narración de los hechos que la originan, el señalamiento del derecho que se considera amenazado o violado, sin que sea necesario citar de manera expresa la norma constitucional infringida, y la identificación de ser posible de la persona autora de la amenaza o agravio. Adicionalmente, la presentación de la acción no requiere de apoderado judicial, y en caso de urgencia, o cuando el solicitante no sepa escribir, o sea menor de edad, podrá ser ejercida de manera verbal".

[38] Sentencia C-483 de 2008, con fundamento en la C-531 de 1993.

[39] Sentencia SU-173 de 2015.

[40] Representante puede ser, por una parte, el representante legal (cuando el titular de los derechos sea menor de edad, incapaz absoluto, interdicto o persona jurídica), y por otra, el apoderado judicial (en los demás casos). Para ser apoderado judicial, la persona debe ser abogado titulado y a la acción debe anexar poder especial para el caso o en su defecto el poder general respectivo.

[41] Ver, entre otras, las siguientes sentencias: T-380 de 1998 y T-250 de 2017.

[42] El artículo 86 Superior y el Decreto 2591 de 1991, establece que "toda persona", sin distinción de persona natural o jurídica, nacional o extranjera esta legítima para solicitar la protección de sus derechos, cuando quiera que estos resulten vulnerados y/o amenazados. Por su parte, el artículo 100 de la Constitución reconoce a los extranjeros "los mismos derechos civiles" que se conceden a los nacionales y el artículo 13 *ibídem* dispone que nadie se puede ser discriminado por razón de su "origen nacional".

[43] Sentencia SU-677 de 2017.

[44] Artículo 42 del Decreto Ley 2591 de 1991.

[45] En sentencia T-022 de 2017, la Sala Segunda de Revisión indicó que la oportunidad en la presentación de la acción de tutela, hace referencia al deber de presentar la misma "dentro de un término razonable que permita la protección inmediata del derecho fundamental presuntamente trasgredido o amenazado, pues, de lo contrario, el amparo constitucional podría resultar inocuo y, a su vez, desproporcionado frente a la finalidad perseguida por la acción de tutela, que no es otra que la protección actual, inmediata y efectiva de los derechos fundamentales".

[46] En este evento, corresponde al juez de tutela evaluar y determinar si el proceso ordinario otorga una protección integral y, en este sentido, "resuelve el conflicto en toda su dimensión"; para ello, se debe analizar en cada caso concreto: (i) las características del procedimiento; (ii) las circunstancias del peticionario y (iii) el derecho fundamental involucrado.

[47] Sentencia T-052 de 2018.

[48] Sentencia SU-691 de 2017.



[49] En el párrafo 2.3.4.2. de esta providencia, se sostuvo que "por lo general, en el caso de desvinculaciones de servidores públicos, la posibilidad de configuración de un perjuicio irremediable gira en torno del derecho al mínimo vital". Así las cosas, y atendiendo el material probatorio que obra en el expediente de tutela objeto de revisión, se encuentra que el señor Ricardo Antonio Cerda Quintana (i) cuenta con una fuente de ingreso económico que le permite sufragar sus necesidades básicas; (ii) tiene un inmueble en la ciudad de Bogotá y, (iii) está afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud en el régimen contributivo, situación que le permite acceder a los servicios de salud en caso de requerirlo.

[50] En el hecho número 35 y 36 del escrito de tutela, el accionante afirmó lo siguiente: "35) el día 09 de julio de 2018, me presenté a COPETTRAN, ante el jefe de Recursos Humanos y le enseñé el último reporte médico del cardiólogo, quien me informo lo mismo (...) que no volvería a trabajar con ello por las restricciones del médico de la empresa. 36) Por lo anterior me dirigí al médico ocupacional de COPETTRAN para enseñarle el reporte de cardiología, reconsidere mi situación y autorice reincorporarme a mis labores, pero éste confirma su posición dominante (...)".

[51] En Sentencia T-305 de 2018 con fundamento en la sentencia T-151 de 2017, la Corte Constitucional señaló que el análisis del presupuesto de inmediatez en temas relacionados con la estabilidad laboral reforzada debido a su condición de debilidad manifiesta, con ocasión de su estado de salud, se flexibiliza cuando: "(i) existe una afectación a la salud del demandante que permanece en el tiempo y la cual le ha impuesto una carga adicional que le impide actuar de la misma forma que alguien sano; (ii) se trata de sujetos de especial protección, como por ejemplo las personas en situación de discapacidad y (iii) en aquellas situaciones en las que si bien el actor no acudió a los medios jurisdiccionales que tenía a su alcance, sí desplegó cierta actividad ante su empleador para proteger sus derechos".

[52] La señora Alexi Gómez Trujillo tiene 67 años.

[53] Hecho 51 del escrito de tutela. Folio 6 del cuaderno principal.

[54] Hecho 52 del escrito de tutela. Folio 6 del cuaderno principal.

[55] En escrito allegado en sede de revisión, el accionante manifestó que "intente buscar trabajo en otras empresas como AUTOTANQUES, pero por mi edad no me recibieron. En abril de 2019, pase hoja de vida a PRODECA, donde me entrevistaron e hicieron pruebas de manejo y pase, pero cuando me hicieron los exámenes médicos me volvieron a encontrar la arritmia y fui inmediatamente descartado aun cuando el soporte del cardiólogo del 19 de enero de 2019, dice que no tengo limitación cardiovascular para trabajos de livianos a moderados esfuerzos. Incluso conducir vehículos. Situación parecida ocurrió? en la ciudad de Barranquilla el mes pasado, donde quise desplazarme para poder laborar pero cuando se conoció? mis antecedentes de hipertensión arterial, diabetes mellitus, cardiomiopatía y Enfermedad Renal Crónica, anticoagulado el empleador me informo? que así? no podía dejarme a conducir un vehículo porque es un riesgo no solo para mi sino para e?l por emplearme en esas condiciones de salud, toda vez que el oficio de conducción genera mucho estrés y me puede generar un infarto o coma diabético en carretera.". Folio 28 del cuaderno constitucional.

[56] El artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece que "La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo".

[57] Informó que dicha enfermedad fue producto del constante esfuerzo que ejercía al recolectar la basura en los camiones, sin embargo, no obra prueba del trámite adelantado ante la ALR.

[58] 6 meses.

[59] Folio 6 del cuaderno principal.

[60] "Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

(...)

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días."

[61] Folio 38 del cuaderno principal.

[62] Folios

[63] Revisado el histórico de incapacidades médicas, se observa las siguientes: 16/01/2018 al 18/01/2018 (ii) 04/04/2018 al 08/04/2018, (iii) 10/04/2018 al 13/04/2018, (iv) 13/04/2018 al 19/04/2018, (v) 19/04/2018 al 25/04/2018; (vi) 26/04/2018 al 02/05/2018; (vii) 28/04/2018 al 04/05/2018; (viii) 05/05/2018 al 11/05/2018; (ix) 22/05/2018 al 24/05/2018; (x) 19/07/2018 al 25/07/2018; (xi) 28/07/2018 al 03/08/2018; (xii) 04/08/2018 al 18/08/2018; (xiii) 17/08/2018 al 31/08/2018; (vx) 01/09/2018 al 10/09/2018; (xv) 01/09/2018 al 10/09/2018; (xvi) 11/09/2018 al 20/09/2018; (xvii) 21/09/2018 al 30/09/2018; (xviii) 01/10/2018 al 10/10/2018; (ixx) 02/11/2018 al 11/11/2018; (xx) 13/11/2018 al 25/11/2018. Folio 31 del cuaderno principal.

[64] Folio 16 del cuaderno principal.

[65] Folio 10 del cuaderno principal.

[66] De acuerdo con el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social es competencia de la jurisdicción ordinaria laboral conocer de los conflictos que se originen directa o indirectamente de un contrato de trabajo.

[67] De acuerdo con las fechas estipuladas en el contrato, el tiempo que le faltaba para terminar el contrato era de un mes y 15 días.

[68] Folio 16 del cuaderno principal.

[69] Folio 10 del cuaderno principal.

[70] Correspondiente a la acción de tutela instaurada por el señor Efraín Villalba Chocontá contra la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA.

[71] En este acápite se reiterará las consideraciones relacionadas con el derecho a la estabilidad laboral reforzada en materia de salud, expuestas en la sentencia T-331 de 2018.

[72] De conformidad con la sentencia SU-049 de 2017, el concepto de estabilidad ocupacional

reforzada es más omnicompreensivo que el que venía utilizando la jurisprudencia de estabilidad laboral reforzada, comoquiera que incluye no sólo a las relaciones derivadas del contrato de trabajo, sino a las que existen por virtud del contrato de prestación de servicio.

[73] Sentencia T-033 de 2018.

[74] "Artículo 26°.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. 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.

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE CONDICIONADO por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresiones "discapacidad" o "en situación de discapacidad".

NOTA: El texto en negrita fue declarado EXEQUIBLE CONDICIONADO por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberán reemplazarse por la expresión "personas en situación de discapacidad".

[75] Sentencia T-378 de 2013.

[76] Sentencia T-148 de 2012. En concordancia, sentencia T-664 de 2017

[77] Sentencia T-663 de 2011.

[78] De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el término "prepensionado" hace referencia a las personas que estando vinculadas laboralmente al sector público o privado, le faltan tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad para adquirir el derecho a la pensión de jubilación o vejez. Ver Sentencias SU-897 de 2012, T-229 de 2017 y SU003 de 2018 entre otras.

[79] Sentencias T-186 de 2013 y T-638 de 2016.

[80] Sentencia T-229 de 2017, con fundamento en las sentencias T-186 de 2013 y T-326 de 2014.

[81] En sentencia T-325 de 2018, la Sala Octava de Revisión sostuvo que "no basta con ostentar la calidad de prepensionado para gozar de esta protección [estabilidad laboral reforzada], pues además se requiere que la terminación del contrato de trabajo ponga en riesgo derechos fundamentales tales como el mínimo vital, debido a la edad en que se encuentra quien es retirado de su puesto de trabajo, lo cual puede conllevar a que sea difícil conseguir un nuevo empleo y por ende satisfacer las necesidades básicas de un hogar. Lo que implica que, en los eventos de retiro de una persona a quien le falten tres años o menos para adquirir la condición de pensionado, se debe analizar cada caso concreto para establecer si están en riesgo sus derechos

fundamentales."

[82] Según certificado expedido por la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA, se encuentra que el accionante suscribió desde el 8 de marzo de 2006 hasta el 2 de marzo de 2018, catorce (14) contratos de trabajo (como se describen en el hecho · 2.1.1. de esta providencia) y, que el tiempo transcurrido entre la terminación y suscripción del próximo contrato no era mayor a quince (15) días, a excepción del último, el cual se firmó un mes y 18 días después - folio 26 y 27-.

[83] De conformidad con los estatutos de Copetran, es esta Cooperativa la responsable, ante terceros y sus asociados, de las operaciones que activa o pasivamente efectuó el Gerente - artículo 100- entre las cuales se encuentra: (i) celebrar contratos y todo tipo de negocios dentro del giro ordinario de las actividades de la Cooperativa; (ii) nombrar a los trabajadores para los diversos cargos dentro de la Cooperativa, de conformidad con la planta de personal y; (iii) dar por terminados sus contratos de trabajo- art. 76-. En este orden, siendo la Cooperativa de Transportes Copetran una persona jurídica de derecho privado, diferente a la de sus asociados y la que suscribió los contratos con el accionante, es la llamada a responder por la presunta vulneración alegada en esta oportunidad.

[84] Folio 105 del cuaderno principal.

[85] Folios 33- 36 del cuaderno principal.

[86] Sentencia T-521 de 2016 y T-014 de 2019, entre otras.

[87] Folio 36 del cuaderno principal.

[88] Folios 28- 32 del cuaderno principal.

[89] Ver hecho 2.1.1. de esta providencia.

[90] El término no era mayor a quince (15) días, a excepción del último contrato, el cual se firmó un (1) mes y 18 días después de la terminación de la relación laboral que existió entre las partes, desde el 21 de noviembre de 2016 hasta el 23 de marzo de 2017.- Folio 26 y 27-.

[91] Con fundamento en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral.

[92] Sentencia SL 814 de 2018, Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

[93] *Ibídem*.

[94] *Ibídem*.

[95] En aquella oportunidad, la Corte al decidir el recurso extraordinario de casación dentro del proceso ordinario laboral que adelantó Alirio de Jesús Avendaño y otros contra la Caja de Compensación Familiar de Antioquia – Comfama y la Sociedad Carulla Vivero, debido a que Comfama suscribió con cada uno de los demandantes un acuerdo privado en el que pactó la terminación de los contratos de trabajo por mutuo consentimiento, bajo la convicción de los asalariados de que continuarían vinculados laboralmente con Carulla Vivero S.A., empresa con la que Comfama suscribió una alianza estratégica y operativa, que representaba, a juicio de los demandantes, una verdadera sustitución patronal, se encontró que "los trabajadores tuvieron una falsa noción frente a la causa para la celebración de las conciliaciones de Comfama, al creer

fundadamente que no perderían sus empleos, error que fue provocado justamente por las acciones directas de la entidad empleadora, encaminadas a garantizar la continuidad laboral de aquéllos, por lo que de no haber mediado esa convicción en los trabajadores, razonablemente no hubiesen firmado las terminaciones de sus contratos de trabajo o las condiciones hubiesen sido pactadas en otros términos".

Por tanto, al sostener que no puede haber discrepancia entre la razón que induce a la parte para contratar o adelantar un acto determinado y la exteriorización o manifestación de la voluntad, ordenó a Comfama reintegrar "a los trabajadores al mismo cargo que desempeñaban al momento de la terminación del contrato o a uno de igual o superior jerarquía, sin solución de continuidad".

[96] Firmada el 2 de marzo de 2018.

[97] Por el cual se modifica el artículo 33 de la Ley 100 de 1993.

[98] Fecha en la que la empresa manifestó la voluntad de con continuar con la relación laboral.

[99] La señora Alexi Gómez Trujillo tiene 67 años.

[100] Folio 51 del cuaderno principal.

[101] Según Resolución de nombramiento N° 3155 de 2019, expedida por la Secretaría de Educación de Cundinamarca.

[102] Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

