
Derecho a la estabilidad ocupacional reforzada en los contratos de prestación de servicios, y la
aplicación de las prestaciones de la Ley 361 de 1997

Claudia Milena Ramos González

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Especialización Derecho Laboral y Seguridad Social
Sincelejo
2017

Derecho a la estabilidad ocupacional reforzada en los contratos de prestación de servicios, y la
aplicación de las prestaciones de la Ley 361 de 1997

Claudia Milena Ramos González

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Derecho
Laboral y Seguridad Social

Asesor

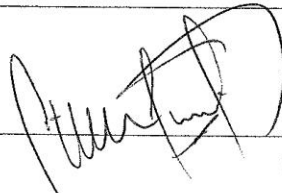
José David Manotas Cabarcas
Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Especialización Derecho Laboral y Seguridad Social

Sincelejo

2017

Nota de Aceptación



Director



Evaluador 1

Evaluador 2

Sincelejo, Sucre, 18 de octubre de 2017

ANALISIS DE SENTENCIA

País	COLOMBIA
Ciudad	SINCELEJO
Nombre del Estudiante	CLAUDIA MILENA RAMOS GONZÁLEZ
Identificación	C.C. 1.064.995.647 DE CERETÉ
Nivel de Formación del estudiante (Indique Semestre)	II SEMESTRE DE LA ESPECIALIZACION DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
E-mail de Contacto	ramosgclau@gmail.com
Teléfonos de Contacto	3014571430
Corporación judicial de donde emana el fallo. No. Rad.	CORTE CONSTITUCIONAL SENTENCIA: SU-049/17 EXPEDIENTE: T-4632398
Investigador Asesor	JOSE DAVID MANOTAS CABARCAS
Línea de Investigación (seleccionar una)	DERECHO PRIVADO
TITULO: DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA EN LOS CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS, Y LA APLICACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE LA LEY 361 DE 1997.	

Resumen

La sentencia SU 049 de 2017, tiene como objeto la unificación de jurisprudencia en materia de derecho a la estabilidad ocupacional reforzada en las relaciones laborales de carácter dependiente y en los contratos de prestación de servicios independientes, y la aplicación de las prestaciones de la Ley 361 de 1997.

Sobre este tema existe en la jurisprudencia nacional diferencias en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada protege solo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997, en cuyos preceptos, a su juicio, se dispone que sólo se aplica a quienes tienen la “condición de limitados por su grado de discapacidad”. Lo cual, a su turno, remite a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001 que clasifica los “grados de severidad de la limitación” así: moderada la que está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral; severa la mayor al 25% e inferior al 50%; y profunda la igual o superior al 50%.

Por el contrario, la Corte Constitucional centra su posición argumentando que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Palabras claves: estabilidad ocupacional reforzada, pérdida de capacidad laboral, contrato de prestación de servicios, grados de discapacidad, condición de limitados.

Abstract

Sentence SU 049 of 2017 aims to unify jurisprudence on the right to enhanced occupational stability in dependent employment relationships and on the contracts for the provision of independent services and the application of the benefits of Law 361 of 1997.

Regarding this issue, there is a difference in national jurisprudence as to whether the enhanced occupational stability protects only those who have a certain percentage of loss of capacity, or if, on the contrary, their scope of coverage is broader and does not require a qualification of this nature.

The Labor Cassation Chamber of the Supreme Court of Justice has held that enhanced labor stability is a guarantee derived strictly from Act 361 of 1997, whose precepts, in its view, provides that it applies only to those who have the "limited by their degree of disability." This, in turn, refers to the regulations contained in Decree 2463 of 2001 which classifies the "degree of severity of the limitation" as follows: moderate that is between 15% and 25% of work capacity; severe the most to 25% and less than 50%; and deep equal to or greater than 50%.

The Constitutional Court, on the other hand, focuses its position by arguing that the right to enhanced occupational stability derives not only from Law 361 of 1997, nor is it exclusive to those who have been classified as having moderate, severe, or profound job loss.

Keywords: reinforced occupational stability, loss of work capacity, contract for the provision of services, degrees of disability, limited condition.

Introducción

En el Derecho Laboral y concretamente en el campo de la Seguridad Social, salud y riesgos laborales, se introdujo el tema de la estabilidad laboral reforzada, esta temática estuvo o está enmarcada en las relaciones laborales que tienen sustentos en un contrato individual de trabajo; dejando de lado las situaciones emergentes en el mismo sentido, amparadas por un contrato de carácter no laboral, sino civil y/o comercial, donde prima la independencia de quien presta el servicio para su prestación. Es aquí donde muta la estabilidad laboral reforzada a la estabilidad ocupacional reforzada.

Es así que la sentencia SU 049 de 2017, tiene como objeto la unificación de jurisprudencia en materia de derecho a la estabilidad ocupacional reforzada en las relaciones laborales de carácter dependiente y en los contratos de prestación de servicios independientes, y la aplicación de las prestaciones de la Ley 361 de 1997.

Sobre este tema existe en la jurisprudencia nacional diferencias en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada protege solo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido al menos desde la Sentencia del 15 de julio de 2008 (Radicado 32532) que la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997, en cuyos preceptos, a su juicio, se dispone que sólo se aplica a quienes tienen la “condición de limitados por su grado de discapacidad”. Lo cual, a su turno, remite a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001 que clasifica los “grados de severidad de la limitación” así: moderada la que está entre el

15% y el 25% de capacidad laboral; severa la mayor al 25% e inferior al 50%; y profunda la igual o superior al 50%.

Esta posición se ha reiterado en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, por ejemplo, en las sentencias del 25 de marzo de 2009 (Radicado 35606), del 3 de noviembre de 2010 (Radicado 38992) y del 28 de agosto de 2012 (Radicado 39207).

Por el contrario, la Corte Constitucional centra su posición argumentando que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. La Corte Constitucional en esta sentencia objeto a analizar, al realizar un estudio en las jurisprudencias que han abordado este tema, al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 observa que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala

Sexta), T-057 de 2016 (Sala Séptima), T-251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena).

Existen entonces diferencias objetivas en la jurisprudencia nacional. Ahora bien, la Corte Constitucional ha señalado que el de estabilidad ocupacional reforzada es un derecho constitucional, y por tanto esta Corporación en su calidad de órgano de cierre en la materia tiene competencia para unificar la interpretación correspondiente, cuando haya criterios dispares en la jurisprudencia nacional (CP art 241). Este caso fue seleccionado y sometido a la Sala Plena de la Corte para esos efectos de determinar si vulnera o no un contratante (Inciviles S.A.) el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada de un contratista (el señor Ángel María Echavarría Oquendo) al terminar su contrato de prestación de servicios de manera unilateral y anticipada sin obtener autorización previa del inspector del trabajo, en un momento en el cual padecía los efectos de un accidente de origen profesional que le dificultaba significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares.

Por lo anterior esta Corporación decide reiterar su jurisprudencia para casos como este, esta vez en su Sala Plena, con el fin de unificar la interpretación constitucional.

Planteamiento y formulación del problema jurídico

La Sala Plena de esta Corte asumió el conocimiento del presente asunto, con el fin de unificar la interpretación constitucional en torno a las siguientes tres cuestiones que encuentran diferentes respuestas en la jurisprudencia nacional: si la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares solo las personas que cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda; si la estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad; y si, en caso de ser afirmativas las respuestas a las cuestiones anteriores, la violación a la estabilidad ocupacional reforzada en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución.

Como problema jurídico sobre el asunto bajo estudio le Corresponde a la Sala determinar lo siguiente: ¿Vulnera un contratante (Inciviles S.A.) el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada de un contratista (el señor Ángel María Echavarría Oquendo) al terminar su contrato de prestación de servicios de manera unilateral y anticipada sin obtener autorización previa del inspector del trabajo, en un momento en el cual padecía los efectos de un accidente de origen profesional que le dificultaba significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares? En el caso de comprobarse la alegada vulneración, se deberá precisar si es dable, además de las protecciones restantes, decretar el reconocimiento de la indemnización por despido injustificado que se encuentra estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 o, en su defecto, determinar qué sumas deben cancelársele al trabajador y por qué concepto.

Argumento central de los intervinientes, inclusive de la Corporación

La decisión de primera instancia.- Mediante Sentencia del 8 de julio de 2014, el Juzgado Treinta Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín declaró que la acción era improcedente. A su juicio, el actor no cumplió con el principio de subsidiariedad toda vez que la definición de la naturaleza jurídica de la relación laboral, el reintegro y el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social, son competencia del juez laboral, y en el caso no se presenta un perjuicio irremediable a raíz del cual los medios ordinarios de defensa judicial resulten inidóneos. Es decir, el Juez Treinta Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín, se ahondó en el tema de la estabilidad laboral reforzada en los contratos de prestación de servicios y se limitó a las exigencias formalistas de la acción de tutela para declarar su improcedencia.

El accionante impugnó esta decisión el 11 de julio de 2014, afirmando que la acción era procedente porque existe un perjuicio irremediable dado que sus derechos fundamentales a la salud y a una vida en condiciones mínimas de dignidad, se encuentran comprometidos, y es un sujeto de especial protección constitucional por tener más de 70 años de edad.

La decisión de segunda instancia.- Mediante Sentencia del 14 de agosto de 2014, el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de Medellín, confirmó la decisión inicial por considerar que la acción de tutela era improcedente lo que sustentó con similares argumentos a los expuestos por el juez de primera instancia. El ad-quem también omitió el análisis jurídico sustancial de la temática allí abordada.

Posición asumida por la Corporación.- Con base en la jurisprudencia constitucional unificada en la presente sentencia, en el caso concreto la Sala Plena de esta Corporación revocó

los fallos proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Treinta Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín el 8 de julio de 2014 y, en segunda instancia, por el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de Medellín el 14 de agosto de 2014. A su turno, concedió la tutela del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada del señor Ángel María Echavarría Oquendo, vulnerado por Inciviles S.A.

Por tanto, declaró ineficaz la terminación de la relación contractual. Como consecuencia, ordenó la renovación del contrato de prestación de servicios con condiciones análogas a las que tenía al momento de dársele por terminado el último de tales contratos. Si el actor no pudiera realizar las actividades para las cuales fue contratado con anterioridad, la empresa atenderá la recomendación que al respecto efectúe la administradora de riesgos profesionales, a fin de garantizar su reubicación, previa capacitación y ajuste de las condiciones de su trabajo en virtud del principio de integración social (CP art 43). Finalmente, dispondrá el pago de los emolumentos dejados de percibir desde la desvinculación (17 de marzo de 2014) hasta la fecha inicialmente pactada para la terminación del contrato celebrado (1 de diciembre de 2014), y una indemnización equivalente a 180 días de remuneración, todo lo cual habrá de calcularse conforme al contrato celebrado entre las partes que parece con fecha del mes de enero del año 2014.

La Corte advierte que el actor es titular efectivo del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, por cuanto a causa del accidente de trabajo que padeció, experimentaba dificultades sustanciales para realizar las labores para las cuales fue contratado en condiciones regulares. Esto se infiere no solo a partir de la clase de lesión que sufrió, pues una afectación en su hombro repercutía en sus funciones como conductor de vehículos, sino también al constatar las incapacidades médicas a las que se vio sujeto, que afectaron el cumplimiento de su contrato, por una causa que le resultaba ajena. Por otra parte, se observa que, de hecho, el memorial de terminación del vínculo contractual se le dio a conocer al peticionario cuando estaba dentro del término de una incapacidad originada en el accidente que sufrió. Conforme a los criterios

unificados en esta providencia, el hecho de que se trate de un contrato de prestación de servicios o una relación laboral no es relevante, en cuanto a la protección de la estabilidad ocupacional reforzada, ni lo es que el señor Ángel María Echavarría Oquendo carezca de una calificación de pérdida de capacidad laboral que determine el grado de su situación de discapacidad. En sus condiciones de salud tiene derecho a la estabilidad ocupacional reforzada en virtud de la Constitución, y en concordancia con la Ley 361 de 1997.

Ahora bien, la estabilidad ocupacional reforzada significa que el actor tenía entonces derecho fundamental a no ser desvinculado sino en virtud de justa causa debidamente certificada por la oficina del Trabajo. No obstante, en este caso la compañía contratante Inciviles S.A. no solicitó la autorización referida. En eventos como este, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la pretermisión del trámite ante la autoridad del Trabajo acarrea la presunción de despido injusto. Sin embargo, esta presunción se puede desvirtuar, incluso en el proceso de tutela, y por tanto lo que implica realmente es la inversión de la carga de la prueba. Está entonces en cabeza del empleador o contratante la carga de probar la justa causa para terminar la relación. Esta garantía se ha aplicado no solo a las relaciones de trabajo dependiente, sino también a los vínculos originados en contratos de prestación de servicios independientes. Por tanto, en esta ocasión, la Corte debe definir si la compañía Inciviles S.A. logra desvirtuar la presunción de desvinculación injusta del actor.

En vista de que la presunción de desvinculación injusta invierte la carga de la prueba y la radica en la parte demandada, a Inciviles S.A. no le bastaba en este caso con afirmar, sin sustento probatorio, los hechos mencionados en la causal de terminación del contrato. Por tanto, al invocar la causal de terminación del contrato contenida en su Cláusula Séptima, literal b), debía probar que hubo un daño a uno de sus vehículos el 13 de marzo de 2014 y que el señor Ángel María Echavarría lo causó, pues el contrato dice expresamente en lo pertinente que la causal de terminación se produce por los “daños causados por el Contratista”. Pues bien, tras examinar los documentos aportados al proceso se advierte que la compañía Inciviles S.A. no anexa ninguna

prueba de que hubiese habido un daño a sus vehículos, o de que un vehículo a cargo del peticionario específicamente hubiese sufrido una avería, ni tampoco muestra los elementos que la llevan a concluir que el supuesto daño lo hubiese causado el acto teniendo en cuenta lo anterior, la Corte concluye que no se desvirtuó la presunción de desvinculación injusta. En consecuencia, en este caso, pese a que el actor era titular del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, se le dio por terminado el vínculo contractual sin autorización de la oficina del Trabajo y sin justa causa probada.

Tesis y argumentos que sustentan la decisión

La Corte Constitucional para resolver el anterior problema jurídico planteado objeto de esta sentencia, definirá la procedibilidad de la acción de tutela. Luego de lo cual, precisará la interpretación constitucional en las cuestiones antes indicadas, referidas al alcance de la estabilidad ocupacional reforzada respecto: de las personas que no cuentan con calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda; de si en casos como los referidos procede una indemnización de 180 días, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretada conforme a la Constitución; de si ambas garantías -estabilidad reforzada e indemnización- aplican a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios que no envuelven vínculos laborales (bajo subordinación) en la realidad. Finalmente, resolverá el caso concreto.

Procedencia de la acción de tutela – Reiteración de jurisprudencia y solución del caso concreto

La jurisprudencia constitucional ha señalado que el examen de procedencia de la tutela debe ser más flexible cuando están comprometidos derechos fundamentales de sujetos de especial protección, o en circunstancias de debilidad manifiesta. En desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado les debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial.

La determinación de la eficacia e idoneidad de los recursos ordinarios no debe obedecer a un análisis abstracto y general. Es competencia del juez constitucional examinar cuál es la eficacia que, en concreto, tiene el otro instrumento de protección.

Para tramitar estas pretensiones el ordenamiento prevé en abstracto otros medios de defensa judicial susceptibles de instaurarse ante la justicia ordinaria. No obstante, la tutela ha sido excepcionalmente declarada procedente por esta Corporación, en casos como este, cuando la parte activa es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta, o un sujeto de especial protección constitucional que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación contractual. Especialmente procede cuando el goce efectivo de su derecho al mínimo vital o a la salud se ve obstruido.

En tales circunstancias, la acción de tutela es el mecanismo eficaz de protección, toda vez que el peticionario es una persona de la tercera edad y con problemas de salud, lo cual le hace difícil retornar al mercado de trabajo. Por otra parte, no cuenta con recursos para satisfacer sus necesidades básicas. Se hace entonces indispensable tomar acciones urgentes e impostergables para evitar un perjuicio sobre el mínimo vital del actor, que sería una consecuencia grave y, por sus condiciones existenciales, inminente.

La estabilidad ocupacional reforzada no se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda –reiteración de jurisprudencia

El derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no tiene un rango puramente legal sino que se funda razonablemente y de forma directa en diversas disposiciones de la Constitución Política: en el derecho a “la estabilidad en el empleo” (CP art 53); en el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas

“especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (CP arts. 13 y 93); en que el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (CP art 25); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (CP art 47); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (CP arts. 1, 53, 93 y 94); en el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” (CP arts. 1, 48 y 95).

Estas disposiciones se articulan sistemáticamente para constituir el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, en la siguiente manera. Como se observa, según la Constitución, no solo quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, deben contar con protección especial. Son todas las personas “en circunstancias de debilidad manifiesta” las que tienen derecho constitucional a ser protegidas “especialmente” (CP art 13). Este derecho no se circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable. Ahora bien, esta protección especial debe definirse en función del campo de desarrollo individual de que se trate, y así la Constitución obliga a adoptar dispositivos de protección diferentes según si las circunstancias de debilidad manifiesta se presentan por ejemplo en el dominio educativo, laboral, familiar, social, entre otros.

Por tanto, las personas en circunstancias de debilidad manifiesta tienen derecho a una protección especial de su estabilidad en el trabajo. El legislador tiene en primer lugar la competencia para definir las condiciones y términos de la protección especial para esta población, pero debe hacerlo dentro de ciertos límites, pues como se indicó debe construirse

sobre la base de los principios de no discriminación (CP art 13), solidaridad (CP arts. 1, 48 y 95) e integración social y acceso al trabajo (CP arts. 25, 47, 54).

El hecho de elevar a deber constitucional el principio de solidaridad implica que incluso si, en tales casos, las causas ajenas no se asumen voluntariamente por otras personas, pueden ser adjudicadas por las instituciones del Estado entre distintos individuos, grupos o entidades. Un posible detonante del deber constitucional de solidaridad puede ser la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una dolencia o problema de salud que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales uno o más seres humanos derivan su sustento. En tales eventos, obrar solidariamente implica hacerse cargo total o parcialmente de los costos humanos que implica para la persona su situación de salud.

Si no se observa una asunción voluntaria del deber de solidaridad, el Estado puede distribuir las cargas de la persona afectada de forma razonable entre otras personas. La Constitución, la ley y la jurisprudencia han tenido en cuenta para tal efecto los vínculos preexistentes a la situación que motiva el obrar solidario. Así, por ejemplo, cuando una persona experimenta una afectación de salud relevante, el principio de solidaridad implica para sus familiares la asunción de su cuidado y asistencia personal; para las instituciones de salud con las que estaba vinculado y venía recibiendo tratamiento, el deber de continuar la prestación de servicios que requiera; y para sus empleados y contratantes, el deber de preservarlo en el empleo a menos que concurra justa causa convalidada por la oficina del Trabajo, sin perjuicio de la obligación de reubicarlo, capacitarlo y ajustar las condiciones de su trabajo al cambio en sus condiciones existenciales, pues esto además se acompasa con el principio de integración social (CP art 43).

La jurisprudencia constitucional ha señalado que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no solo quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo –definido conforme a la reglamentación sobre la materia–, sino también quienes experimentan una afectación de salud que les “impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” (sentencia T-1040 de 2001). La experiencia acumulada por la jurisprudencia muestra que estas personas están también expuestas a perder sus vínculos ocupacionales solo o principalmente por ese motivo y, en consecuencia, a ser discriminados a causa de sus afectaciones de salud.

Quien contrata la prestación de un servicio personal –con o sin subordinación– debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social.

La estabilidad ocupacional reforzada en los contratos de prestación de servicios, y la aplicación de las prestaciones de la Ley 361 de 1997, interpretada conforme a la Constitución

La estabilidad reforzada contenida en la Ley 361 de 1997 aplica solo a quienes tienen una pérdida de capacidad moderada, severa o profunda.

Sin embargo, es preciso resaltar los siguientes aspectos. En primer lugar, la Ley 361 de 1997 no define directamente las características de una discapacidad moderada, severa o profunda, cuestión que ha quedado entonces a la determinación del reglamento. En esa medida, según se indicó, el universo efectivo de personas beneficiarias de la Ley 361 de 1997 no ha sido definido por el legislador, sino por el Ejecutivo mediante el Decreto reglamentario 2463 de 2001, que precisa cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda.

Todo lo cual, en síntesis, quiere decir que, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios términos legales, una interpretación de la Ley 361 de 1997 conforme a la Constitución tiene al menos las siguientes implicaciones. Primero, dicha Ley aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a sus beneficios que traía la Ley en su versión original, que hablaba de personas con “limitación” o “limitadas” (Sentencia C-458 de 2015). Segundo, sus previsiones interpretadas conforme a la Constitución, y de manera sistemática, se extienden a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación” (sentencia C-824 de 2011). Tercero, para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil pero no necesario contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral (sentencia C-606 de 2012). Cuarto, en todo caso no es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.

De acuerdo con lo anterior, no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido, cuando la Corte encontró en la sentencia C-824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso “entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”. Cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral

para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías. No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera también objetiva de acceso para quienes, teniendo una pérdida de capacidad relevante, no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca, o padeciendo una pérdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud. La concepción amplia del universo de destinatarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente.

Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.

Esta protección, por lo demás, no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes propiamente dichos. En efecto, esto se infiere en primer lugar del texto mismo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie

autorización de la oficina de Trabajo”. Como se observa, la norma establece una condición para la terminación del contrato de una persona en situación de discapacidad, y no califica la clase de contrato para reducirla únicamente al de carácter laboral, propio del trabajo subordinado.

Características de la decisión

La decisión adoptada por la Sala Plena de la Corte Constitucional, fue una decisión unánime respaldada por los magistrados María Victoria Calle Correa –Presidenta–, Aquiles Arrieta Gómez(e) Luis Guillermo Guerrero Pérez, Alejandro Linares Cantillo, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Alberto Rojas Ríos, Gloria Stella Ortiz Delgado, Jorge Iván Palacio Palacio, y Luis Ernesto Vargas Silva.

Esta decisión con su carácter de unanimidad recoge y unifica las posturas jurisprudenciales que orbitaban alrededor del tema de la estabilidad laboral, en los casos de salud en el trabajo, dándole aplicabilidad en el amplio espectro de las relaciones laborales, sin detenimiento alguno del vínculo, sino ver la salud y estabilidad de la persona que presta el servicio.

Referentes legales, jurisprudenciales, doctrinales

Constitución Política, artículos 1, 13, 25, 43, 47, 48, 53, 54, 93, 94, 95, 241.

Decreto reglamentario 2463 de 2001

Ley 361 de 1997, art. 26

Sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala Sexta), T-057 de 2016 (Sala Séptima), T-251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena), sentencia T-597 de 2014.

Sentencia C-531 de 2000

Sentencia T-1040 de 2001

Sentencia T-1210 de 2008

Sentencia del 15 de julio de 2008 (Radicado 32532)

Sentencias T-490 de 2010, T-988 de 2012, T-144 de 2014 y T-310 de 2015.

Sentencia C-824 de 2011

Sentencia C-606 de 2012

Sentencia C-458 de 2015

Sentencia T-040 de 2016.

Conclusiones

La Corte Constitucional en la sentencia objeto de estudio ha tomado una posición acertada al momento de resolver el caso concreto, unificando las jurisprudencias que han abordado en múltiples oportunidades esta Corporación y reafirma aún más su posición en cuanto al derecho a la estabilidad laboral en aquellos casos donde se evidencia una patología con disminución fisiológica de quien presta el servicio mediante un contrato de prestación de servicio o de manera independiente, denominándola estabilidad laboral ocupacional reforzada, al establecer que el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

El Estado les debe garantizar a personas como el señor Ángel María Echavarría Oquendo, como sujeto de especial protección, por ser de la tercera edad, con problemas de salud y en circunstancias de debilidad manifiesta, un trato diferente más flexible al momento de determinar la procedencia de la acción de tutela, por estar comprometidos derechos fundamentales de rango constitucional, es obligación de los jueces de tutela analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le

imponen los medios ordinarios de defensa judicial, tal como lo ha establecido esta Corporación en la sentencia objeto de estudio.

Ahora bien, al analizar la Corte Constitucional los requisitos para la procedencia de la acción de tutela encuentra que es el mecanismo más eficaz de protección de los derechos fundamentales lesionados con ocasión a la terminación de su relación contractual.

(Sanabria Rios, 2014) Los jueces de tutela en materia laboral o en cualquier rama del derecho en la que estén resolviendo controversias sobre temas que abordan derechos fundamentales, son los que tienen el deber de administrar justicia y los responsables de la garantía de estos derechos, de tal manera es necesario una amplia preparación, análisis y estudio detenidamente del caso concreto, para que de manera coherente y correcta emitan sus fallos, evitando que se encuentren desajustados al ordenamiento jurídico y de forma arbitraria, sin darse cuenta que los temas abordados es sus fallos son de carácter prioritario y constitucionales.

No se comparte la decisión adoptada por el juez de primera y segunda instancia, debido a que no tuvieron en cuenta los diferentes pronunciamientos que había emitido la Corte Constitucional en materia de estabilidad ocupacional reforzada para tomar su decisión, dando por improcedente la acción de tutela, por tal razón esta Corporación revoca las decisiones adoptados por las mismas.

Es preocupante que aun máxime cuando es un tema que se ha venido estudiando y analizando desde muchos años atrás por la Corte Constitucional y esta ha sido muy clara y enfática manteniendo su posición de otorgar la garantía de la estabilidad laboral reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, cuando se encuentra el trabajador en condiciones de debilidad manifiesta no solo quienes han tenido una pérdida ya

calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo, definido conforme a la reglamentación sobre la materia, sino también quienes experimentan una afectación de salud que les “impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” (sentencia T-1040 de 2001). La negativa de los jueces de tutelas para conceder esta garantía cuando se cumplen los presupuestos y requisitos para obtener el derecho, entonces podemos considerar, que muchas personas ante la negativa de los jueces en diversas jurisprudencias abordadas en esta sentencia, les violaron sus derechos fundamentales y la garantía de protección constitucional a la estabilidad ocupacional reforzada, asimismo si los casos de los trabajadores que fueron objeto de estudio por diferentes jueces, ante la negativa para otorgar el derecho, no hubieran sido escogidos y estudiados por esta Corte en revisión, los mismo no habrían tampoco tenido esta garantía constitucional a la estabilidad ocupacional reforzada, solo tendrían la opción los titulares de estos casos y los que no fueron objeto de revisión ante la Corte, acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para dirimir el conflicto, trayendo como consecuencia un tiempo bastante extenso y afectando los derechos fundamentales como la estabilidad ocupacional reforzada, al mínimo vital, entre otros. (Sanabria Rios, 2014).

El precedente judicial que ha establecido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia al menos desde la Sentencia del 15 de julio de 2008 (Radicado 32532), no es acertado, no se puede acoger de manera radical y universal, en el cual sostuvo que la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997, en cuyos preceptos, a su juicio, se dispone que sólo se aplica a quienes tienen la “condición de limitados por su grado de discapacidad”. Lo cual, a su turno, remite a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001 que clasifica los “grados de severidad de la limitación” así: moderada la que está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral; severa la mayor al 25% e inferior al 50%; y profunda la igual o superior al 50%.

Amén de lo anterior, esta posición es restrictiva y limitante por derivarse solo de la Ley 361 de 1997, se les está violando el derecho para acceder a esta garantía constitucional a todas

las personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que no están en la categoría establecida por la norma de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda y no tienen condición de limitados por su grado de discapacidad, no se puede tratar a las personas como objetos que deben estar sometidas a unos porcentajes para calificar sus limitaciones, omitiendo la parte humana, ese dolor sufrimiento y padecimiento en el estado de salud de la persona y no encontrándose en ningún tipo de calificación que los somete la Ley 361 de 1997.

Al encontrarse la persona con afectaciones en su salud, esto interfiere en el desempeño regular de sus funciones y puede traer como consecuencia perder las relaciones laborales de carácter dependiente o independientes como es el caso de los contratos de prestación de servicios, además le dificulta satisfacer sus necesidades básicas por no encontrarse con las capacidades humanas requeridas para ello y en plenas facultades, poniendo en riesgo sus derechos fundamentales como su estabilidad laboral, dignidad, mínimo vital y seguridad social, inclusive su propia subsistencia.

Al existir en la jurisprudencia nacional diferencias en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada protege solo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza, siendo la primera el precedente judicial que ha establecido la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral y la segunda la adoptada por la Corte Constitucional, entrarían en una discrepancia los jueces a la hora de tomar una decisión y emitir sus fallos, si el accionante que es el titular del derecho invocado en el evento que su acción de tutela le correspondiera resolverla al Juez Laboral, que precedente judicial adoptaría, el de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral o el de la Corte Constitucional, esto nos llevaría a pensar que por ser de la misma jurisdicción acogerá la primera posición y solo por medio de la revisión del fallo ante la Corte Constitucional se le podrá otorgar este derecho al accionante.

Así mismo, es interesante revisar los fallos de tutela que se han dictado después de la fecha en que se pronunció la Corte Constitucional en la Sentencia SU 049 de 2017, con el fin de analizar las posiciones adoptadas por los jueces en sus diferentes ramas del Derecho, si han dado cumplimiento a esta sentencia de unificación, favoreciendo a las personas titulares de sus derechos fundamentales o por el contrario todavía siguen adoptando la posición de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, cuando esta Corporación no es la entidad judicial encargada de velar por la integridad y la supremacía de la Constitución, como lo es la Corte Constitucional, debido a lo que se está analizando son derechos de arraigo constitucional, razón por la cual se debe adoptar la posición de la misma en cuanto al tema de la estabilidad ocupacional reforzada en los Contratos de prestación de servicios.

Por otro lado en esta sentencia la Corte estableció que en los contratos de prestación de servicios la desvinculación, sin autorización de la Oficina del Trabajo, de una persona en condiciones de debilidad manifiesta acarrea la ineficacia de la terminación del contrato y la indemnización de 180 días.

De acuerdo con lo anterior, es constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no se contraigan solo a un grupo reducido, lo que se busca proteger es su condición como persona por la enfermedad o la limitación que padece producto de un accidente de cualquier origen, afectando su rendimiento en las relaciones contractuales, no debe importar el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación, se debe proteger la parte humana de la persona, su vida y sus derechos fundamentales..

Referencias Bibliográficas

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL DISCAPACITADO,
Sentencia C-531-200 (Corte Constitucional 10 de 05 de 2000).

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL-Indemnización/TERMINACION
UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA-Pago de
indemnización, Sentencia T-1040/01 (Corte Constitucional 27 de 09 de 2001).

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL, Sentencia T- 1210/08 (Corte Constitucional 05
de 12 de 2008).

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS EN CONDICIÓN
DE DISCAPACIDAD, SENTENCIA 32532 (Corte Suprema de Justicia 15 de 07 de
2008).

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO
DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD, Sentencia T-490/10
(Corte Constitucional 16 de 06 de 2010).

MECANISMOS DE INTEGRACION SOCIAL DE LAS PERSONAS CON LIMITACIONES,
Sentencia C-824/11 (Corte Constitucional 02 de 11 de 2011).

PROTECCION ESPECIAL DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD,
Sentencia C-606/12 (Corte Constitucional 01 de 08 de 2012).

DERECHO A LA IGUALDAD, NO DISCRIMINACION Y DIGNIDAD HUMANA DE
PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD, Sentencia C-458/15 (Corte
Constitucional 22 de 07 de 2015).

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS Y DERECHO A LA ESTABILIDAD
LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD
MANIFIESTA, Sentencia T-040/16 (Corte Constitucional 09 de 02 de 2016).

Sanabria Rios, L. A. (12 de Agosto de 2014). Obtenido de
[http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/1626/1/PROYECTO%20DEFINITIV
O.pdf](http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/1626/1/PROYECTO%20DEFINITIVO.pdf)