

Sentencia T-503/15

Referencia: expediente T-4838844

Acción de tutela presentada por Juan Bautista Meléndez Iglesia contra la Empresa Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP y Asear Pluriservicios SAS

Magistrada Ponente:
MARIA VICTORIA CALLE CORREA

Bogotá, D.C., seis (6) de agosto de dos mil quince (2015)

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada María Victoria Calle Correa y los magistrados Mauricio González Cuervo y Luis Guillermo Guerrero Pérez, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión de los fallos proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Ciénaga, Magdalena, el veintinueve (29) de agosto de dos mil catorce (2014) y, en segunda instancia, por el Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de Ciénaga, Magdalena, el once (11) de diciembre de dos mil catorce (2014), dentro del proceso de tutela iniciado por Juan Bautista Meléndez Iglesia contra la Empresa Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP y Asear Pluriservicios SAS.

El proceso de la referencia fue seleccionado para revisión por la Sala de Selección Número Cuatro, mediante auto proferido el dieciséis (16) de abril de dos mil quince (2015).

I. ANTECEDENTES

1. Demanda y solicitud

El catorce (14) de agosto de dos mil catorce (2014) el señor Juan Bautista Meléndez Iglesia (de 62 años), actuando en nombre propio, interpuso acción de tutela contra la Empresa Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP y Asear Pluriservicios SAS, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad social, al mínimo vital, a la salud y a la vida en condiciones dignas, debido a la no renovación de su contrato de trabajo a término fijo inferior a un año pese a que le faltaba menos de un año para cumplir los requisitos para adquirir el derecho

a la pensión de vejez.

En consecuencia, solicitó que se ordene a la Empresa Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP y Asear Pluriservicios SAS, la renovación de su contrato de trabajo independientemente de la denominación que se le dé, hasta tanto reciba su primera mesada pensional.

El accionante fundamentó su solicitud de tutela en los siguientes hechos:

1.1. Planteó que ingresó a trabajar como operador de limpieza de las redes de acueducto y alcantarillado con la extinta Empresas Públicas EMPOMAG Ciénaga, desde el diez (10) de enero de mil novecientos ochenta y tres (1983) hasta el veintinueve (29) de mayo de mil novecientos ochenta y nueve (1989). Luego trabajó con la extinta Empresas Públicas Municipales de Ciénaga desde el dos (02) de enero de mil novecientos noventa y uno (1991) hasta el dieciséis (16) de noviembre de dos mil (2000), *“fecha en que se dio paso a la privatización [del] acueducto municipal de [C]iénaga [M]agdalena, actualmente en liquidación”*.

1.2. Expresó que mediante conciliación laboral celebrada entre la antigua Empresas Públicas Municipales de Ciénaga y el *“nuevo patrono”* Empresa Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP, ingresó a trabajar el dos (02) de enero del dos mil uno (2001) hasta el siete (07) de enero de dos mil catorce (2014), recibiendo órdenes directas de los supervisores del nuevo patrono, estando vinculado mediante distintas modalidades de contrato de trabajo, ya sea a término fijo inferior a un año, o por obra o labor contratada, con varias empresas de empleos temporales, siendo la última Asear Pluriservicios SAS.

1.3. Señaló que la Empresa Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP del municipio de Ciénaga, le manifestó el siete (07) de enero de dos mil catorce (2014) que la empresa contratista Asear Pluriservicios SAS, *“decidió no continuar con [sus] servicios no renovando el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que tenía, sin tener en cuenta las condiciones de debilidad manifiesta en la que [se encuentra], ya que [es] una persona de especial protección constitucional por entrar [a] ser parte de las personas de la tercera edad”*. Lo anterior, pese a que mientras estuvo laborando en Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP de Ciénaga, jamás fue objeto de llamados de atención por el incumplimiento de sus labores, prueba de lo cual es que siempre se renovó su contrato de trabajo a término fijo inferior a un año.

1.4. Precisó que por más de veintiocho (28) años ha cumplido las mismas labores como operador de limpieza de las redes de acueducto y alcantarillado del municipio de Ciénaga, y que las condiciones del cargo que desde el inicio ha desempeñado han subsistido en el tiempo independientemente del cambio de razón social o transformación de la empresa en la cual ha prestado su servicio. Así, entiende *“la no renovación del contrato como un despido sin justa causa, a sabiendas que persisten las causas que lo generaron, además,*

que se ha venido disfrazando la verdadera relación laboral existente entre la Empresa Operadores de la Sierra SA ESP del municipio de Ciénaga, con el suscrito, a través de contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, o por obra o labor contratada por intermedio de diferentes Empresas de empleos Temporales”.

1.5. Sostuvo que nunca recibió órdenes de algún representante o trabajador de la empresa Asear Pluriservicios SAS, pues siempre las órdenes directas derivaron de los supervisores de mantenimiento vinculados con contratos directos con Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP del municipio de Ciénaga, siendo el último supervisor el señor Alfredo Ortega. Asimismo, que los contratos siempre los firmó en las instalaciones de esta última empresa.

1.6. Afirmó que sus empleadores no tuvieron en cuenta que le faltaba menos de un año para adquirir el derecho a la pensión de vejez. Por esta razón, el once (11) de julio de dos mil catorce (2014) elevó un derecho de petición a Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP, solicitando la renovación del contrato de trabajo hasta tanto recibiera su primera mesada pensional. En respuesta a la anterior solicitud, el veintiuno (21) de julio del mismo año, la sociedad le indicó que su vinculación laboral había sido con empresas temporales y que era a ellos a quienes tenía que dirigir la petición, en calidad de empleadores.

1.7. Aclaró que en la actualidad convive con su compañera permanente en Ciénaga, Magdalena, y no cuenta con otros ingresos que le permitan solventar sus gastos y los de su núcleo familiar, y afrontar las especiales necesidades y vulnerabilidades propias de su edad, de una manera digna. Asimismo, que se encuentra desprotegido en materia de seguridad social.

2. Respuesta de las empresas accionadas

2.1. Mediante auto del quince (15) de agosto de dos mil catorce (2014), el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Ciénaga, Magdalena, admitió la demanda de tutela, le concedió a las accionadas un plazo perentorio para que presenten informe acerca de los hechos objeto de la petición y requirió a Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP para que informe cuáles son las empresas de servicios temporales con las que ha contratado diferentes a Asear Pluriservicios.

2.2. El representante legal de Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP del municipio de Ciénaga, radicó escrito de respuesta ante el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Ciénaga, Magdalena, el veinte (20) de agosto de dos mil catorce (2014), mediante el cual se opuso a la petición del señor Juan Bautista Meléndez Iglesia por cuanto no existe vulneración alguna a sus derechos fundamentales. Asimismo, sostuvo que la acción de tutela es improcedente por incumplir el requisito de subsidiaridad. En dicha contestación expuso los siguientes hechos y consideraciones:

Señaló que el accionante prestó sus servicios a través de empresas de servicios temporales y que en ningún momento laboró directamente para Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP, en razón de ello la respuesta dada al derecho de petición presentado por el señor Meléndez Iglesia en donde se le informa que la empresa que lo contrató era Asear Pluriservicios SAS, a quien debe dirigirle los requerimientos del caso.

Informó que Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP para suplir sus necesidades de personal contrata los servicios con: Coltemp SAS, Empleos SAS, Tecni Personal SAS y Asear Pluriservicios SAS.

2.3. La representante legal para asuntos judiciales de Asear Pluriservicios SAS radicó escrito de respuesta ante el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Ciénaga, Magdalena, el veintinueve (29) de agosto de dos mil catorce (2014), a través del cual cuestionó la falta de inmediatez de la acción de tutela y se opuso a las peticiones de la demanda. Asimismo expuso los siguientes hechos y consideraciones:

Informó que las relaciones contractuales interrumpidas que se suscribieron entre el accionante y Asear Pluriservicios, bajo la modalidad de contratos a término fijo inferior a un año, fueron:

- Un primer contrato de trabajo que inició el dos (02) de enero de dos mil uno (2001) y terminó el quince (15) de noviembre del mismo año.
- Un segundo contrato de trabajo que inició el tres (03) de julio de dos mil siete (2007) y terminó el dos (02) de julio de dos mil ocho (2008).
- Un tercer contrato de trabajo que inició el dos (02) de septiembre de dos mil nueve (2009) y terminó el primero (01) de septiembre de dos mil diez (2010).
- Un cuarto contrato de trabajo que inició el dos (02) de noviembre de dos mil diez (2010) y terminó el primero (01) de noviembre de dos mil once (2011).
- Un quinto y último contrato de trabajo que inició el ocho (08) de enero de dos mil trece (2013) y estuvo vigente hasta el siete (07) de enero de dos mil catorce (2014).

Aclaró que Asear Pluriservicios SAS fue la verdadera empleadora del señor Juan Bautista Meléndez Iglesia al momento de suscribir los contratos anteriormente descritos, los cuales fueron firmados en las instalaciones de la empresa en el municipio de Ciénaga, Santa Marta, y que le notificó la terminación de los contratos por la culminación del plazo fijo pactado, preavisando la no renovación con el término estipulado en la ley.

3. Decisión del juez de tutela de primera instancia que se revisa

El Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Ciénaga, Magdalena, mediante sentencia del veintinueve (29) de agosto de dos mil catorce (2014), declaró improcedente la acción de tutela instaurada por Juan Bautista Meléndez Iglesia contra la Empresa Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP y Asear Pluriservicios SAS, al considerar que no se satisface el requisito de subsidiaridad ni se logra demostrar en el caso concreto la existencia de un perjuicio irremediable.

4. Impugnación

El cuatro (04) de septiembre de dos mil catorce (2014), el señor Juan Bautista Meléndez Iglesia impugnó la sentencia de tutela de primera instancia, precisando que la acción de tutela interpuesta está orientada a la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, al mínimo vital, a la seguridad social en salud, a la vida y a la dignidad humana, pues después de 28 años de estar realizando las mismas labores en “*las calles polvorientas y salinizadas*” del municipio de Ciénaga, Magdalena, percibiendo como remuneración un salario mínimo mensual, su contrato fue terminado “*de manera abrupta y sorpresiva*” cuando le faltaba menos de un año para cumplir los requisitos para tener derecho a la pensión de vejez, afectando con ello su mínimo vital en una etapa de su vida en la cual, por su edad (62 años), se encuentra en una situación de debilidad manifiesta que no le facilita la consecución de un nuevo trabajo, posibilidad que se torna aún más remota si se toma en consideración que desde su nacimiento padece una discapacidad visual en el ojo derecho.

5. Decisión del juez de tutela de segunda instancia que se revisa

El Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de Ciénaga, Magdalena, mediante providencia del once (11) de diciembre de dos mil catorce (2014), confirmó el fallo de primera instancia, al considerar que (i) el accionante no es una persona de la tercera edad; (ii) no hay prueba en el plenario de que la terminación del contrato se haya dado por causa de la discapacidad sensorial que presenta el señor Juan Bautista Meléndez Iglesia, “*por falta de visión en su ojo derecho*”, y (iii) en cuanto a su condición de prepensionado, si bien a la fecha cuenta con 62 años, no hay prueba de que cumpla con el requisito de semanas cotizadas, o esté cerca de cumplirlo, para acreditar dicha calidad. Por lo anterior concluyó “*que se está ante una típica controversia judicial que no puede ser dirimida por [la vía de la tutela]*”.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia

Esta Sala de Revisión es competente para revisar los fallos de tutela proferidos dentro del trámite de la referencia, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 86, inciso 3°, y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Presentación del caso y planteamiento del problema jurídico

El señor Juan Bautista Meléndez Iglesia interpuso acción de tutela contra la Empresa Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP (empresa usuaria) y Asear Pluriservicios SAS, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad social, al mínimo vital, a la salud y a la vida en condiciones dignas, debido a la no renovación de su contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, pese a que, según afirmó, al momento de la terminación del mismo le faltaba menos de un año para cumplir los requisitos para adquirir el derecho a la pensión de vejez. Lo anterior, aun cuando subsistían la materia de trabajo y las causas que lo originaron, y cumplió efectivamente las obligaciones y compromisos asignados.

En consecuencia, el caso le plantea a la Sala el siguiente problema jurídico: ¿vulneran la empresa usuaria (Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP) y la empresa de servicios temporales (Asear Pluriservicios SAS) los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad social, al mínimo vital, a la salud y a la vida en condiciones dignas de un trabajador (Juan Bautista Meléndez Iglesia), cuando no se renueva el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, a pesar de que al momento de la terminación del mismo le faltaba al empleado menos de un año para cumplir los requisitos para adquirir el derecho a la pensión de vejez; aun cuando subsistían la materia de trabajo y las causas que lo originaron, y cumplió efectivamente las obligaciones y compromisos asignados?

Para resolver el problema jurídico, la Sala analizará *(i)* los requisitos generales de procedibilidad de subsidiariedad e inmediatez de la acción de tutela en asuntos de naturaleza laboral; *(ii)* los contratos laborales en las empresas de servicios temporales; *(iii)* el principio constitucional de la estabilidad en el empleo, y *(iv)* el principio de la primacía de la realidad sobre las formas. Finalmente, resolverá el caso concreto.

3. Requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en asuntos de naturaleza laboral

3.1. La Corte Constitucional a través de su jurisprudencia ha señalado que el respeto a los requisitos de *subsidiariedad* e *inmediatez*, como exigencias generales de procedencia de la acción de tutela, ha sido tradicionalmente una condición necesaria para el conocimiento de fondo de las solicitudes de protección de los derechos fundamentales, por vía excepcional. De hecho, de

manera reiterada, esta Corporación ha reconocido que la acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta, es un mecanismo de protección de carácter residual y *subsidiario*, que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo y eficaz para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo otros medios de defensa judiciales, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

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

3.3. Sin embargo, esta Corporación también ha considerado la acción de tutela como un mecanismo procesal supletorio de los dispositivos ordinarios, cuando estos adolecen de *idoneidad y eficacia*, circunstancia que está ligada a la inminencia de un perjuicio irremediable. Es por ello que se ha señalado que la sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque, como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales.

En este orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados –al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real–, el fallador puede válidamente garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo, en estas circunstancias, la procedencia de la acción de tutela.

3.4. Ahora bien, de conformidad con la jurisprudencia reiterada por esta Corporación, dado el carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, por regla general, no es el mecanismo llamado a prosperar para el reclamo de prestaciones o acreencias laborales por tratarse de derechos de rango legal. Así, las pretensiones que están dirigidas, por ejemplo, a obtener el reintegro de trabajadores, el pago de salarios, el reconocimiento de prestaciones sociales, incapacidades o pensiones, y, en fin, todas aquellas que derivan su causa jurídica de la existencia de una relación laboral previa, en principio, deben ser

tramitadas ante la jurisdicción ordinaria en su competencia laboral y de seguridad social, asumiendo todas las cargas procesales que implica un proceso ordinario.

3.5. No obstante lo anterior, excepcionalmente, la Corte ha aceptado la procedencia de la acción de tutela en eventos de especial relevancia constitucional en los que, si bien se observan mecanismos ordinarios para la defensa de los derechos, la intervención del juez de tutela se hace imperiosa para evitar la configuración de un *perjuicio irremediable*. En este contexto, el trámite de un proceso ordinario no será el idóneo cuando se evidencia una grave afectación de los derechos fundamentales que requieren ser amparados de forma inmediata.

3.6. Más específicamente, distintas salas de revisión han sostenido que cuando se trate de personas en *estado de debilidad manifiesta*, por su avanzada edad, por su mal estado de salud, por carencia de ingreso económico alguno, por su condición de madre o padre cabeza de familia con hijos menores de edad y/o por su situación de desplazamiento forzado, entre otras; o aquellas frente a las cuales la Constitución otorga una *estabilidad laboral reforzada*, la acción de amparo resulta procedente. Es así como se ha señalado que la “*regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que la jurisprudencia constitucional ha establecido que, si bien en principio no procede la tutela para solucionar este tipo de controversias, excepcionalmente y con carácter extraordinario, ésta se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata de los derechos del peticionario, cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada*”.

3.7. En lo que tiene que ver con la protección constitucional de personas en estado de debilidad manifiesta por su avanzada edad, es importante precisar que en algunas oportunidades la Corporación ha sostenido que la tercera edad está directamente relacionada con el *índice de promedio de vida de los colombianos*, el cual es de 72,1 años para los hombres y de 78,5 para mujeres según las cifras del Departamento Nacional de Estadística –DANE–. Sin embargo, esta no ha sido una postura uniforme, pues en ciertos casos se ha estimado que personas que no han alcanzado la expectativa de vida oficialmente reconocida pertenecen a la tercera edad. Lo anterior, en razón de la aplicación de la Ley 1276 de 2009, que tiene por objeto la protección de las personas de la tercera edad (o adultos mayores), en cuyo artículo 7 se definió el *adulto mayor* como “*aquella persona que cuenta con sesenta (60) años de edad o más...*”.

3.8. Ciertamente el juez constitucional está en la obligación de indagar sobre las condiciones fácticas de la persona, y si aquellas le indican que acudir ante la jurisdicción ordinaria le ocasionaría un perjuicio irremediable, puesto que los trámites procesales resultarían demasiado gravosos para su situación,

entonces debe asumir el análisis de fondo del asunto que ha sido sometido a su conocimiento.

En efecto, en la sentencia T-347 de 2008, a propósito del análisis de la procedencia excepcional de la acción de tutela para exigir el reconocimiento de la pensión de vejez, la Sala Sexta de Revisión implementó unos criterios que le permiten al juez constitucional establecer en cierto grado la situación del accionante. Entre ellos, se encuentran: “*i) la edad del actor, ii) la difícil condición económica del accionante y de su familia, iii) la mala situación física o mental del demandante, iv) su situación laboral, pues es evidente que una persona desempleada y que requiere de ese ingreso para subsistir se encontrará en estado de indefensión social*”. Y agregó: “*Esos factores resultan relevantes constitucionalmente porque denotan un estado de debilidad manifiesta o una situación de especial protección del Estado, de tal forma que su afectación pone en riesgo la dignidad humana y demás derechos y principios de gran importancia para la Constitución de 1991*”.

3.9. Así las cosas, teniendo en cuenta la jurisprudencia previamente enunciada y las consideraciones particulares del caso puesto en conocimiento de esta Sala, resulta claro que si bien el señor Juan Bautista Melendez Iglesia cuenta con otro medio de defensa judicial, la situación particular en que se encuentra, pues *(i)* es una persona de 62 años, *(ii)* que está desempleada, *(iii)* y que en la actualidad no percibe ningún ingreso que le procure su subsistencia y la de su compañera permanente, y el pago de la seguridad social, y *(iv)* además tiene una discapacidad visual en su ojo derecho; hace procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio para la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad social y al mínimo vital.

3.10. *Requisito de inmediatez.* En lo que hace referencia al denominado requisito de la *inmediatez*, la acción de tutela debe ser interpuesta dentro de un plazo razonable y proporcionado a partir del evento generador de la supuesta amenaza o violación de los derechos fundamentales, so pena de que se determine su improcedencia.

Desde la sentencia SU-961 de 1999 esta Corte determinó, a partir de la interpretación del artículo 86 de la Constitución Política, que pese a que según dicha disposición normativa la acción de tutela puede ser interpuesta “*en todo momento*”, de lo que se deriva que no posee ningún término de prescripción o caducidad, ello no significa que no deba interponerse en un plazo razonable desde el inicio de la amenaza o vulneración pues, de acuerdo con el mismo artículo constitucional, es un mecanismo para reclamar “*la protección inmediata*” de los derechos fundamentales.

3.11. A partir de allí la jurisprudencia constitucional ha sostenido invariablemente que la ausencia de un término de caducidad o prescripción en la acción de tutela implica que el juez no puede simplemente rechazarla en la etapa de admisión con fundamento en el paso del tiempo. No obstante, de la

misma forma ha dicho que la finalidad de la tutela como vía judicial de protección *inmediata* de derechos fundamentales, obliga a la autoridad judicial a tomar en cuenta como dato relevante el tiempo transcurrido entre el hecho generador de la presunta amenaza o vulneración y la petición de amparo, pues un lapso irrazonable puede llegar a demostrar que la solución que se reclama no se requiere con prontitud, que es precisamente el caso para el cual el mecanismo preferente y sumario de la tutela está reservado.

Frente al tema, la Corporación ha señalado que “[...] *la acción de tutela es una acción ágil y apremiante, diseñada sobre un procedimiento urgente y célere, que permite la protección rápida de derechos fundamentales enfrentados a afectaciones reales y actuales de magnitud tal que el aparato jurisdiccional se ve obligado a hacer a un lado sus tareas ordinarias, a desplazar los procedimientos regulares que se someten a su consideración, para abordar de manera preferente el análisis del caso planteado*”. Por lo anterior, la orden del juez de tutela “*debe estar respaldada por la urgencia e inmediatez, en presencia de las cuales la Constitución lo autoriza a modificar una situación de hecho a través de un proceso sumario y expedito en el tiempo*”, condiciones estas que podrían verse desestimadas si el afectado ha dejado pasar un tiempo irrazonable para reclamar sus derechos.

3.12. Así mismo, según la jurisprudencia constitucional, la exigencia de inmediatez responde a necesidades adicionales. En primer lugar, proteger derechos de terceros que pueden verse vulnerados por una tutela ejercida en un plazo irrazonable, caso en el que “*se rompe la congruencia entre el medio de protección y la finalidad que se busca: la protección integral y eficaz de los derechos fundamentales de las personas*”. En segundo lugar, impedir que el amparo “*se convierta en factor de inseguridad [jurídica]*”. Y, en tercer lugar, evitar “*el uso de este mecanismo constitucional como herramienta supletiva de la propia negligencia*” en la defensa de los derechos.

3.13. Ahora bien, insistentemente ha resaltado esta Corporación que la razonabilidad del plazo no puede determinarse *a priori*, pues ello se traduciría en la imposición de un término de caducidad o prescripción prohibido por el artículo 86 de la Constitución, sino de conformidad con los hechos de cada caso concreto. Es por ello que “*en algunos casos, seis (6) meses podrían resultar suficientes para declarar la tutela improcedente; pero, en otros eventos, un término de 2 años se podría considerar razonable para ejercer la acción de tutela, ya que todo dependerá de las particularidades del caso*”.

En este orden de ideas, surtido el análisis de los hechos del caso concreto, el juez constitucional puede llegar a la conclusión de que una acción de tutela, que en principio parecería carente de inmediatez por haber sido interpuesta después de un tiempo considerable desde la amenaza o vulneración del derecho fundamental, en realidad resulta procedente debido a las particulares circunstancias que rodean el asunto.

3.14. En el caso bajo estudio la Sala advierte que el señor Juan Bautista

Meléndez Iglesia acude a la acción de tutela el catorce (14) de agosto de dos mil catorce (2014), para perseguir la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad social, al mínimo vital, a la salud y a la vida en condiciones dignas, que considera vulnerados a raíz de la abrupta y sorpresiva terminación de su contrato de trabajo el siete (07) de enero de dos mil catorce (2014). Es decir, interpone el amparo constitucional a los siete (7) meses y siete (7) días posteriores a la fecha de terminación del contrato laboral, plazo que no se estima irrazonable, máxime si se tiene en cuenta que el accionante durante ese tiempo intentó acercarse infructuosamente al que consideraba su empleador Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP, a través de un derecho de petición en donde le solicitaba la renovación de su contrato de trabajo hasta tanto recibiera su primera mesada pensional. Es decir, hizo un intento para que su situación fuera reconsiderada directamente por la empresa y, en razón de la negativa, y enterado de la posibilidad de acudir a la tutela, hizo uso del mecanismo constitucional.

4. Los contratos laborales en las empresas de servicios temporales

4.1. La Ley 50 de 1990, reguló lo concerniente a las empresas de servicios temporales y su forma de contratación, a fin de proteger los intereses de las partes en la relación laboral. En el artículo 71, definió dichas empresas como aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para *colaborar temporalmente* en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual adquiere respecto de estas el carácter de empleador.

A su vez, el artículo 73 de la citada ley, establece que se denomina usuario, toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales. El artículo 74 señala que los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión, y que estos últimos son los que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos.

De otra parte, el artículo 77 prescribe que los usuarios de las empresas de servicios temporales solo podrán contratar con estas en los siguientes casos: (i) cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo; (ii) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y (iii) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Estas mismas hipótesis son descritas en el artículo 13 del Decreto 24 de 1998

“Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales”, en cuyo párrafo (modificado por el artículo 2 del Decreto 503 de 1998) se consagra: “Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la necesidad originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales para la prestación de dicho servicio. || El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, inspeccionará y sancionará el incumplimiento de esta disposición en los términos señalados en el presente Decreto”.

Finalmente, el artículo 78 de la Ley 50 de 1990 regula que las empresas de servicios temporales son responsables de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

4.2. De acuerdo con las disposiciones legales que se acaban de transcribir, la relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado. Sin embargo, es claro que de acuerdo con la ley, este tipo de relación laboral no puede exceder de un año, porque indudablemente se debe evitar que los contratos con las empresas de servicios temporales en la práctica se conviertan en permanentes ya que de ese modo se desconocerían los derechos prestacionales de los trabajadores. En el evento de que la necesidad del usuario por el servicio de los trabajadores en misión sea permanente, debe acudir a otra forma de contratación distinta a la que se cumple a través de las empresas de servicios temporales. Con ello se evita que lo que es excepcional, la contratación de servicios temporales, se convierta en lo ordinario, en la regla general.

En este sentido se pronunció la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia del veinticuatro (24) de abril de mil novecientos noventa y siete (1997), reiterada en la sentencia del veintiuno (21) de febrero del dos mil seis (2006). Luego de precisar el concepto de las empresas de servicios temporales con fundamento en los artículos 71 a 94 de la Ley 50 de 1990, expresó:

“Se denominan usuarios las personas naturales y jurídicas que contraten con las empresas de servicios temporales, y no podrán serlo quienes tengan con estas nexos económicos que impliquen subordinación o control. Deben hacerlo mediante la suscripción de un contrato mercantil escrito, cuyas estipulaciones cuando menos han de referirse a los temas establecidos por el artículo 81 de la Ley 50 de 1990. || En virtud de este contrato las E.S.T. a cambio de determinada remuneración, se comprometen a remitir el personal requerido por el usuario, para lo cual han de enganchar los pertinentes trabajadores mediante la modalidad contractual laboral que se acomode a la respectiva necesidad de

servicio. Pero si esto persiste para el correspondiente servicio contratado una vez agotados los plazos máximos permitidos por la ley, ya no podrá utilizar válidamente los servicios de una E.S.T., la misma que venía contratando o de otra; así lo reconoce el artículo 2 del Decreto Reglamentario 1707 de 1991 y el Consejo de Estado cuando decidió la legalidad de este texto así: || “A juicio de la Sala esta disposición se limita a preservar el espíritu de la ley, es decir, a evitar que los contratos con las empresas de servicios temporales se tornen permanentes, desconociendo los derechos prestacionales de los trabajadores. || Naturalmente esta norma se refiere a circunstancias especiales que dieron origen a la contratación. Si posteriormente en otro tiempo vuelve a presentarse un incremento en la producción o en las ventas o viene otra cosecha, se podrán celebrar otros contratos con empresas de servicios temporales, que no sobrepasen el límite establecido en la Ley. No se trata entonces de que solamente se pueda celebrar un único contrato de seis meses prorrogables por otros seis, sino que para una misma necesidad ese es el máximo permitido por las normas. Es claro que si las necesidades de servicio son permanentes, deberán vincularse trabajadores bajo esta modalidad.” (sentencia de octubre 26 de 1994. Expediente 6038)” (negritas fuera de texto).

4.3. Ahora bien, de manera específica, diferentes Salas de Revisión de la Corporación han enfatizado “[...] respecto de los contratos individuales de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o por la naturaleza de la labor contratada, los cuales son suscritos generalmente con empresas de servicios temporales, debe advertirse que, en principio, la labor o servicio que deben prestar estos trabajadores tiene un límite, sea en el tiempo o al culminarse una actividad determinada, de tal suerte que la relación de trabajo subsiste mientras el usuario requiera los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado (art. 71 y s.s. Ley 50 de 1990)”. En similar sentido en sentencia T-862 de 2003, la Sala Primera de Revisión hizo alusión a los contratos individuales de trabajo por el tiempo que dure la obra o por la naturaleza de la labor contratada, reiterando que estos tienen un límite de tiempo, a fin de brindar mayores garantías a los trabajadores. Asimismo, la Sala Primera de Revisión mediante sentencia T-889 de 2005 reiteró la protección especial que debe brindar el Estado a los trabajadores vinculados mediante contrato de servicios temporales, a fin de garantizar la estabilidad y justicia que debe existir en las relaciones laborales propias de este tipo de contratación, y evitar posibles irregularidades que pueden presentarse cuando empresas con el fin de reducir sus costos laborales, acudan a trabajadores temporales. Y, en sentencia T-550 de 2006, la Sala Sexta recordó la normativa que rige las empresas de servicios temporales y las características propias de este tipo de relación laboral, precisando que “[e]n todo caso, la Ley dispone que esta clase de relación laboral no puede exceder de un año (Ley 50 de 1990, artículo 77 y Decreto Reglamentario 24 de 1998, artículo 13), restricción legal que tiene su fundamento en la protección al trabajador respecto a su estabilidad laboral, ya que este tipo de contrato de

trabajo temporal no tiene como finalidad garantizar la permanencia ni estabilidad del empleado”.

5. El principio constitucional de la estabilidad en el empleo

5.1. El principio de la estabilidad en el empleo (artículo 53 CP), que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a empleadores privados, le permite al empleado gozar de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera *abrupta y sorpresiva* y así no quedar expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador.

5.2. La Corte Constitucional en la sentencia C-016 de 1998, en la que resolvió una demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra los artículos 45 (duración del contrato de trabajo), 46 (contrato a término fijo) y 61 (terminación del contrato) del Código Sustantivo del Trabajo, estimó que este principio también impera en los contratos a término fijo, pues el solo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato; solo así se garantizará, de una parte, la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto *“expectativa cierta y fundada”* del trabajador de mantener su empleo, si ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley y, de otra parte, la realización del principio, que señala *la primacía de la realidad sobre las formalidades* establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, *“si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, esto es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores”*.

5.3. Esta posición ha sido reiterada en diversos pronunciamientos, donde se ha señalado que el solo vencimiento del plazo inicialmente pactado, no basta para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato, con fundamento en los principios de estabilidad y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a este se le deberá garantizar su renovación.

6. El principio de la primacía de la realidad sobre las formas

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

6.2. Ahora bien, el principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales, se sustenta en la existencia de una relación de trabajo que se convalida por la situación real y las condiciones en que se encuentra el trabajador respecto de su empleador, y no depende de las situaciones subjetivas, ni de la apariencia contractual que se haya adoptado. Así, el alcance del principio de la primacía de la realidad pretende esencialmente es demostrar la existencia de un contrato de trabajo, siendo ello compatible con el carácter irrenunciable de los derechos laborales y con la índole protectora del derecho del trabajo.

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

6.4. El principio de la primacía de la realidad sobre las formas también es aplicable a aquellos contratos laborales que por su naturaleza no pueden ser renovados de manera indefinida por parte del empleador, como ocurre en el caso de los contratos laborales celebrados con las empresas temporales, que se caracterizan porque la duración del mismo hace relación a la obra o labor para la cual fueron contratados.

7. Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP y Asear Pluriservicios SAS vulneraron los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad social y al mínimo vital del señor Juan Bautista Meléndez Iglesia

7.1 En el caso objeto de revisión, el señor Juan Bautista Meléndez Iglesia acude a la acción de tutela en procura de proteger sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad social, al mínimo vital, a la salud y a la vida en condiciones dignas, los cuales considera vulnerados por parte de Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP (empresa usuaria) y Asear Pluriservicios SAS (empresa de servicios temporales), debido a que esta última dio por terminado su contrato de trabajo a término fijo inferior a un año pese a que le faltaba menos de un año para cumplir los requisitos para adquirir

el derecho a la pensión de vejez. Lo anterior, aun cuando subsistía la materia de trabajo y las causas que lo originaron, y cumplió efectivamente las obligaciones y compromisos asignados.

El accionante indicó que después de la terminación de su contrato, no le ha sido posible conseguir un nuevo trabajo, ni obtener una fuente de ingresos equiparable o acceder a su pensión. Por esta razón, no ha podido suplir sus necesidades básicas ni las de su compañera, ni desarrollar su vida en condiciones dignas.

Por su parte, las empresas accionadas manifestaron que no vulneraron los derechos fundamentales del señor Meléndez Iglesia y, por ello, se opusieron a sus peticiones. Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP señaló que el accionante prestó sus servicios a través de empresas de servicios temporales y que en ningún momento laboró directamente para la empresa de servicios públicos, además sostuvo que la acción de tutela es improcedente por incumplir el requisito de subsidiaridad. Asear Pluriservicios SAS cuestionó la falta de inmediatez de la acción de tutela y se opuso a las peticiones de la demanda pues, como verdadera empleadora del accionante, suscribió cinco contratos laborales en forma interrumpida con el trabajador, y le notificó la terminación de los mismos por la culminación del plazo fijo pactado, preavisando la no renovación con el término estipulado en la ley.

El Juez Primero Promiscuo Municipal de Ciénaga, Magdalena, declaró improcedente la acción de tutela instaurada por Juan Bautista Meléndez Iglesia contra la Empresa Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP y Asear Pluriservicios SAS, al encontrar insatisfecho el requisito de subsidiaridad y no demostrar en el caso concreto la existencia de un perjuicio irremediable. Dicha decisión fue confirmada por el Juez Segundo Promiscuo de Familia de la misma ciudad.

7.2. A partir de las circunstancias fácticas que dieron lugar al ejercicio de la presente acción de amparo y de las decisiones judiciales adoptadas por los jueces de tutela, corresponde a esta Sala de Revisión establecer si hay lugar al amparo constitucional pretendido.

En el caso concreto, debe tomarse como presupuesto del examen que el señor Juan Bautista Meléndez Iglesia se encontraba vinculado laboralmente a Asear Pluriservicios SAS en virtud de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que inició el ocho (08) de enero de dos mil trece (2013) y estuvo vigente hasta el siete (07) de enero de dos mil catorce (2014), en razón de las tres (3) prórrogas del contrato: la primera, del seis (06) de abril de dos mil trece (2013) hasta el siete (07) de julio del mismo año; la segunda, del siete (07) de julio de dos mil trece (2013) hasta el siete (07) de octubre del mismo año, y la tercera, del (07) de octubre del dos mil trece (2013) hasta el siete (07) de enero de dos mil catorce (2014).

No obstante lo anterior, el accionante manifestó que había desempeñado las mismas labores durante 28 años en “*las calles polvorientas y salinizadas*” del municipio de Ciénaga, Magdalena, de los cuales al menos trece (13) años estuvo al servicio de la empresa usuaria, Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP, la cual se limitaba a rotar las empresas temporales con las que tenía convenio, y que su contrato fue terminado “*de manera abrupta y sorpresiva*” cuando le faltaba menos de un año para cumplir los requisitos para tener derecho a la pensión de vejez, afectando con ello su mínimo vital en una etapa de su vida en la cual, por su edad (62 años), se encuentra en una situación de debilidad manifiesta que no le facilita la consecución de un nuevo trabajo, posibilidad que se torna aún más remota si se toma en consideración que desde su nacimiento padece una discapacidad visual en el ojo derecho.

Para mayor claridad, la Sala a continuación presenta la historia laboral del señor Juan Bautista Meléndez Iglesia desde el diez (10) de enero de mil novecientos ochenta y tres (1983) hasta el siete (07) de enero de dos mil catorce (2014). En esta línea de tiempo, resalta la etapa en que tuvo lugar la celebración de diferentes contratos, la mayoría interrumpidos por cortos periodos, en donde principalmente se desempeñó como fontanero o ayudante de acuatech en la empresa usuaria Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP.

Empleadora	Empresa usuaria	Tipo de contrato	Fecha de inicio	Fecha de terminación	Período sin vinculación
Empresa de Obras Sanitarias del Magdalena Limitada EMPOMAG, Ciénaga			10/01/1983	29/05/1989	1 año, 7 meses y 3 días
Empresas de Servicios Públicos Municipales de Ciénaga (en liquidación)			02/01/1991	16/11/2000	1 mes y 16 días
A s e a r Pluriservicios SAS	Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP	A término fijo inferior a un año	02/01/2001	15/11/2001	12 meses y 16 días
Coltemp SAS	Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP	Por obra o labor contratada	02/12/2002	12/01/2003	4 meses y 3 días
Coltemp SAS	Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP	Por obra o labor contratada	16/05/2003	31/03/2004	1 mes
Tecni Personal SAS	Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP	Por obra o labor contratada	01/05/2004	01/04/2005	29 días
Coltemp SAS	Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP	Por obra o labor contratada	01/05/2005	01/05/2006	1 mes
Tecni Personal SAS	Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP	Por obra o labor contratada	02/06/2006	01/06/2007	1 mes y 1 día

A s e a r Pluriservicios SAS	Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP	A término fijo inferior a un año	03/07/2007	02/07/2008	29 días
Empleos SAS	Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP	A término fijo inferior a un año	02/08/2008	01/08/2009	1 mes
A s e a r Pluriservicios SAS	Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP	A término fijo inferior a un año	02/09/2009	01/09/2010	Vinculación inmediata
Empleos SAS	Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP	A término fijo inferior a un año	02/09/2010	01/10/2010	1 mes
A s e a r Pluriservicios SAS	Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP	A término fijo inferior a un año	02/11/2010	01/11/2011	1 mes
Empleos SAS	Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP	A término fijo inferior a un año	02/12/2011	01/12/2012	1 mes y 6 días
A s e a r Pluriservicios SAS	Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP	A término fijo inferior a un año	08/01/2013	07/01/2014	

Como puede fácilmente advertirse en las secuencias presentadas en las fechas de inicio y las de terminación de la relación laboral, si bien entre la celebración de uno y otro contrato de trabajo existieron soluciones de continuidad, la relación laboral que se desarrolló entre el señor Juan Bautista Meléndez Iglesia con las diferentes empresas de servicios temporales, entre ellas, Asear Pluriservicios SAS, tuvo vocación de permanencia en razón de la necesidad *permanente* de la usuaria Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP, de requerir el cubrimiento del cargo de fontanero o ayudante de acuatech.

7.3. De acuerdo con las disposiciones legales y la jurisprudencia señalada en el considerando 4 de esta sentencia, la relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado. Sin embargo, es claro que de acuerdo con la ley, este tipo de relación laboral no puede exceder de un año, porque indudablemente se debe evitar que los contratos con las empresas de servicios temporales en la práctica se conviertan en permanentes ya que de este modo se desconocerían los derechos prestacionales de los trabajadores. Así las cosas, en el evento de que la necesidad del usuario por el servicio de los trabajadores en misión sea permanente, debe acudir a otra forma de contratación distinta a la que se cumple a través de las empresas de servicios temporales.

Así, en el caso bajo estudio, de acuerdo con las manifestaciones realizadas por el accionante y las empresas accionadas, se extrae que el señor Juan Bautista Meléndez Iglesia laboró en forma interrumpida para diferentes empresas de servicios temporales desde el dos (02) de enero de dos mil uno (2001) hasta el siete (07) de enero de dos mil catorce (2014), entre ellas, Coltemp SAS, Tecni Personal SAS, Asear Pluriservicios SAS y Empleos SAS, en donde principalmente se desempeñó como fontanero o auxiliar de acuatech en la

empresa usuaria Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP. Las interrupciones que se observan en los diferentes contratos de trabajo varían, sin embargo, a partir de la contratación del dieciséis (16) de mayo de dos mil tres (2003), el período sin vinculación en la mayoría de los casos no superó un mes. Es así como desde el dos (02) de enero de dos mil uno (2001) –fecha en que se celebró el primer contrato laboral con Asear Pluriservicios SAS–, hasta el siete (07) de enero de dos mil catorce (2014), es decir por un período de trece (13) años, la usuaria estuvo contratando con distintas empresas de servicios temporales la labor de fontanero o auxiliar de aquatech, en donde fueron requeridos los servicios del señor Juan Bautista Meléndez Iglesia.

La anterior situación desnaturaliza los contratos celebrados entre el trabajador, la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria, pues como se dijo, los mismos fueron concebidos a fin de ser desarrollados de manera temporal, conforme a lo prescrito por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, en donde se precisó que los usuarios de las empresas de servicios temporales solo podrán contratar con estas en los siguientes casos: *(i)* cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo; *(ii)* cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y *(iii)* para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más. De forma tal que se brinde protección a los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes.

A su vez, este elemento temporal fue afinado por el artículo 13 del Decreto 24 de 1998 *“Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales”*, en cuyo párrafo (modificado por el artículo 2 del Decreto 503 de 1998) se consagra: ***“Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la necesidad originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales para la prestación de dicho servicio...”*** (negrillas fuera de texto).

Como se evidencia en el presente asunto, la contratación del señor Juan Bautista Meléndez Iglesia por parte de diferentes empleadoras para prestar sus servicios como fontanero o ayudante de aquatech en la empresa Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP, perduró a través de un número considerable de años, con interrupciones que en la mayoría de los casos no superó el mes, disfrazando de esta manera una relación laboral que se debió desarrollar a través de otro tipo de contrato, máxime si se tiene en cuenta que la materia y las causas que le dieron origen subsistieron durante todo el periodo de contratación y aún subsisten.

En este orden de ideas, las labores desarrolladas por el señor Juan Bautista Meléndez Iglesia no pueden ser calificadas como de carácter transitorio, pues el cargo que ostentaba el actor –fontanero o auxiliar de aquatech– materializa parte de las funciones permanentes que presta la firma Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP, cuyo objeto es la administración, operación y mantenimiento de los sistemas de acueducto, alcantarillado y aseo en el municipio de Ciénaga, Magdalena.

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

Lo anterior tiene relevancia constitucional, pues so pretexto de la finalización de la obra o labor contratada, o el cumplimiento del término inferior a un año establecido en el contrato, fue desvinculado reiteradamente el señor Juan Bautista Meléndez Iglesia, quedando cesante por períodos que en la mayoría de los casos no superó el mes, hasta que definitivamente el siete (07) de enero de dos mil catorce (2014) se puso fin al último contrato laboral suscrito con Asear Pluriservicios SAS, a sus 61 años de edad, cuando le faltaba menos de un año para cumplir los requisitos para adquirir el derecho a la pensión de vejez.

Con ello, se vulneró su estabilidad laboral y su derecho fundamental al trabajo, el que aunado a la dignidad humana, se convierte en uno de los pilares en los cuales descansa la existencia misma del Estado social de derecho (Preámbulo, artículos 1 y 25 CP). En desarrollo de esta premisa, la Constitución Política proscribiera toda forma de discriminación; garantiza la estabilidad de los trabajadores en el empleo; impone una asignación salarial mínima y una retribución conforme con la calidad y cantidad de trabajo desarrollado; determina la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos por las normas laborales a favor del trabajador y establece la posibilidad de que estos solo transijan y concilien los derechos inciertos y discutibles. También el ordenamiento constitucional dispone la aplicación, en caso de duda, del principio de la favorabilidad en beneficio del trabajador; la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales y garantiza al trabajador la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario (artículo 53 CP).

7.4. El artículo 53 de la Constitución Política consagra el principio de la

estabilidad laboral, el cual tiene como objetivo principal asegurar al empleado una certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador. La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el trabajador, quien se encuentra en uno de los extremos de la relación laboral, se halla en una situación de *debilidad manifiesta* ya sea por su avanzada edad, por su mal estado de salud, por carencia de ingreso económico alguno, entre otros. Recordemos que en el caso concreto, el señor Juan Bautista Meléndez Iglesia es (i) una persona de 62 años, (ii) que se encuentra desempleada, (iii) y que en la actualidad no percibe ningún ingreso que le procure su subsistencia y la de su compañera permanente, y el pago de la seguridad social, y (iv) además tiene una discapacidad visual en su ojo derecho.

El reconocimiento constitucional de la estabilidad laboral es una de las características más relevantes del Estado social de derecho y es resultado de una interpretación conjunta de, por lo menos, cuatro preceptos constitucionales: en primer lugar, del artículo 53 de la Constitución Política, que consagra el derecho a “*la estabilidad en el empleo*”; en segundo lugar, del deber que tiene el Estado de adelantar una política de “*integración social*” a favor de aquellos que pueden considerarse “*disminuidos físicos, sensoriales y síquicos*” (artículo 47); en tercer lugar, del derecho que tienen 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*” (artículo 13) y, en cuarto lugar, del deber de todos de “*obrar conforme al principio de solidaridad social*”, ante situaciones que supongan un menoscabo del derecho a contar con un nivel óptimo de salud física y mental (artículo 95, numeral 2°).

Bajo estas directrices se expidió la Ley 361 de 1997, mediante la cual se establecen los mecanismos de integración social de las personas con limitación, que ordenó al Estado adoptar acciones afirmativas, es decir, medidas a favor de grupos discriminados o marginados, en especial aquellos que por su condición física o mental se encuentran en situación de debilidad manifiesta, con el fin de que no sean objeto de discriminación o marginación. El artículo 26 de dicha ley, consagra un concepto amplio del término *limitación* cobijando a todos aquellos que por circunstancias síquicas, psicológicas, intelectuales, físicas y sensoriales se han visto afectados en su derecho a la igualdad en el entorno social.

La jurisprudencia constitucional se ha pronunciado acerca del deber constitucional de otorgar protección especial a los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, con el fin de lograr su integración social:

“[E]n el caso de las personas con limitaciones, es un hecho ampliamente conocido, que la importancia del acceso a un trabajo no se reduce al mero aspecto económico, en el sentido de que el salario que perciba la persona

limitada sea el requerido para satisfacer sus necesidades de subsistencia y las de su familia. **No, en el caso de las personas con limitaciones, el que ellas puedan desarrollar una actividad laboral lucrativa adquiere connotaciones de índole constitucional pues, se ubica en el terreno de la dignidad de la persona “como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991”** (sentencia T-002 de 1992), que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es “una carga” para la sociedad” (negritas fuera de texto).

7.5. El principio de solidaridad (artículo 1 CP) constituye una característica esencial del Estado social de derecho que impone al poder público y a los particulares una serie de deberes fundamentales para el logro de una verdadera y equitativa armonización de los derechos. A este respecto, la Corte ha señalado que la solidaridad, entendida como un deber constitucional, es *“impuesto a toda persona por el sólo hecho de su pertenencia al conglomerado social, [...] [y consiste] en la vinculación del propio esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros asociados o en interés colectivo”*. Es decir, que la solidaridad corre a cargo y a favor de cada miembro de la comunidad y trata de la articulación de voluntades para la convivencia pacífica y la construcción y el mantenimiento de una vida digna para todos. Siguiendo este argumento, la Corte ha especificado que *“a los miembros de la comunidad, dentro del marco de sus posibilidades, les asiste la obligación de cooperar con sus congéneres ya sea para facilitar el ejercicio de sus derechos o, en su defecto, para favorecer el interés colectivo”*.

De esta manera, de acuerdo con la jurisprudencia anteriormente reseñada, el principio de solidaridad tiene tres (3) manifestaciones: *“(i) como una pauta de comportamiento conforme a la cual deben obrar los individuos en ciertas situaciones, (ii) un criterio de interpretación en el análisis de acciones u omisiones de los particulares que vulneren o amenacen vulnerar derechos fundamentales y (iii) un límite a los derechos propios”*.

En materia laboral, la Corte Constitucional ha acudido al principio de solidaridad para sustentar la existencia de una estabilidad laboral a favor de las personas que, a raíz de una disminución en sus condiciones físicas, no pueden trabajar en igualdad de condiciones. En esta medida, ha establecido que *“el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta”*. Esto es, *“a mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético”*.

7.6. Retomando el caso concreto y analizando los argumentos fácticos y probatorios, para la Sala queda claro que la terminación definitiva del contrato laboral por parte de Asear Pluriservicios SAS dejó al señor Juan Bautista Meléndez Iglesia en una situación de desprotección, ya que por su edad y su limitación visual evidente, es difícil que consiga un nuevo trabajo que le permita satisfacer sus necesidades y las de su compañera permanente.

Esta situación va en contravía del principio de solidaridad social que también involucra a las empresas accionadas, quienes atendiendo (i) las circunstancias particulares del señor Juan Bautista Meléndez Iglesia; (ii) que prestó sus servicios como fontanero por casi doce (12) años en Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP, en el municipio de Ciénaga, Magdalena, cumpliendo efectivamente las obligaciones y compromisos asignados, pues de otra forma no se entenderían las contrataciones periódicas, y (iii) que al momento de cumplirse el plazo de la tercera prórroga del contrato suscrito con Asear Pluriservicios SAS, le faltaba menos de un año para cumplir los requisitos para adquirir el derecho a la pensión de vejez conforme al artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003; bien pudieron sopesar la decisión, máxime cuando subsistían, y aún subsisten, la materia de trabajo y las causas que lo originaron en razón del objeto social de la empresa usuaria.

Recuerda la Sala que según el principio constitucional de la estabilidad en el empleo, el solo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato; pues si subsisten la materia de trabajo y las causas que lo originaron, y el trabajador ha cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se genera una *expectativa cierta y fundada* de mantener su empleo.

8. Conclusión

Las empresas Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP y Asear Pluriservicios SAS vulneraron los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad social y al mínimo vital del señor Juan Bautista Meléndez Iglesia, debido a la terminación definitiva de su contrato laboral sin tomar en consideración (i) las circunstancias particulares del señor Juan Bautista Meléndez Iglesia, pues se trata de una persona de 62 años, que tiene una discapacidad visual en su ojo derecho; (ii) que prestó sus servicios como fontanero por casi doce (12) años en Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP, en el municipio de Ciénaga, Magdalena, a través de diferentes contratos de trabajo celebrados con distintas empresas de servicios temporales; (iii) que cumplió efectivamente las obligaciones y compromisos asignados, pues de otra forma no se entenderían las contrataciones periódicas; (iv) que al momento de cumplirse el plazo de la tercera prórroga del contrato suscrito con Asear Pluriservicios SAS, le faltaba menos de un año para cumplir los requisitos para adquirir el derecho a la pensión de vejez, y (v) que subsisten la materia de trabajo y las causas que lo originaron en razón del objeto social de la empresa usuaria.

En consecuencia, esta Sala tutelaré como mecanismo transitorio los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad social y al mínimo vital del señor Juan Bautista Meléndez Iglesia. Por consiguiente, revocará la sentencia del Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Ciénaga,

Magdalena, del veintinueve (29) de agosto de dos mil catorce (2014), que declaró improcedente la acción de tutela, y la sentencia del Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de la misma ciudad, del once (11) de diciembre de dos mil catorce (2014), que confirmó la anterior decisión, y, en su lugar, ordenará a la empresa Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP que reintegre al accionante en el cargo que ocupaba o en uno de igual o superior categoría, mientras se adelanta el proceso judicial correspondiente, a fin de determinar el tipo de contrato que debe regir la relación laboral objeto de estudio.

Adicionalmente, le advertirá al accionante que dispone de un término máximo de cuatro (4) meses para presentar la respectiva demanda ante la jurisdicción ordinaria en su competencia laboral, so pena de la pérdida de los derechos conferidos en esta providencia.

De igual forma, prevendrá a las empresas Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP y Asear Pluriservicios SAS, para que en lo sucesivo y atendiendo a las consideraciones consignadas en esta providencia, den estricto cumplimiento a la normativa constitucional y legal que regula el derecho al trabajo y la contratación con empresas de servicios temporales, de tal forma que no se desconozcan los derechos laborales y prestacionales de los trabajadores.

Finalmente, exhortará a la Defensoría del Pueblo, a través de su delegada, para que brinde apoyo y acompañamiento en el trámite judicial que deberá ser adelantado por el señor Juan Bautista Meléndez Iglesia en el marco de la presente providencia, y vigile el pleno cumplimiento del fallo con el fin de garantizar de manera efectiva los derechos aquí protegidos.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR la sentencia del veintinueve (29) de agosto de dos mil catorce (2014), proferida por Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Ciénaga, Magdalena, que declaró improcedente la acción de tutela instaurada por Juan Bautista Meléndez Iglesia contra la Empresa Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP y Asear Pluriservicios SAS, y la sentencia del once (11) de diciembre de dos mil catorce (2014), emanada del Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de la misma ciudad, que confirmó la anterior. En su lugar **TUTELAR** los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad social y al mínimo vital del señor Juan Bautista Meléndez Iglesia, y **CONCEDER** el amparo solicitado como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Segundo.- ORDENAR a la empresa Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP que en el término perentorio de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a realizar las gestiones necesarias para reintegrar al señor Juan Bautista Meléndez Iglesia al cargo que ocupaba o a uno de igual o superior categoría, donde pueda seguir cotizando al sistema general en pensiones, trámite que no podrá exceder de diez (10) días contados a partir del vencimiento del término anterior.

Tercero.- ADVERTIR al señor Juan Bautista Meléndez Iglesia que dispone de un término máximo de cuatro (4) meses para presentar la respectiva demanda ante la jurisdicción ordinaria en su competencia laboral, a fin de determinar el tipo de contrato que debe regir la relación laboral objeto de estudio, so pena de la pérdida de los derechos conferidos en esta providencia.

Cuarto.- PREVENIR a las empresas Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP y Asear Pluriservicios SAS, para que en lo sucesivo y atendiendo a las consideraciones consignadas en esta providencia, den estricto cumplimiento a la normativa constitucional y legal que regula el derecho al trabajo y la contratación con empresas de servicios temporales, de tal forma que no se desconozcan los derechos laborales y prestacionales de los trabajadores.

Quinto.- EXHORTAR a la Defensoría del Pueblo, a través de su delegada, para que brinde apoyo y acompañamiento al trámite judicial que deberá ser adelantado por el señor Juan Bautista Meléndez Iglesia en el marco de la presente providencia, y vigile el pleno cumplimiento del fallo con el fin de garantizar de manera efectiva los derechos aquí protegidos.

Sexto.- LÍBRESE por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese y cúmplase.

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA
Magistrada

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO
Magistrado

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ
Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ
Secretaria General