COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/019/11

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/019/11
Expediente	—
Fecha	2009-02-24
Sala	Sala Cuarta de Revisión
Magistrado ponente	Eduardo Cifuentes Muñoz
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Para Obtener Reintegro Laboral De Trabajador Discapacitado
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Las Personas Con Limitaciones Fisicas, Psiquicas O Sensoriales
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajadores En Condiciones De Debilidad Manifiesta
- Cooperativas De Trabajo Asociado

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Corporación ha precisado que, excepcionalmente, el mecanismo de amparo constitucional puede ser procedente, de manera transitoria, cuando se involucren los derechos de personas que se encuentren en circunstancias de

Texto completo

T-019-11 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-019/11 ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Procedencia excepcional Esta Corporación ha precisado que, excepcionalmente, el mecanismo de amparo constitucional puede ser procedente, de manera transitoria, cuando se involucren los derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y, adicionalmente, en los casos en los cuales se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Este Tribunal ha señalado que, en las situaciones de excepcionalidad anotadas, resulta necesario, en todo caso, para que proceda la acción de tutela, acreditar la condición de trabajador discapacitado o con alguna limitación en su estado de salud y demostrarse la existencia de una relación de causalidad entre las condiciones de salud del trabajador y su desvinculación, de forma tal que pueda predicarse la configuración de un trato discriminatorio .

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS PERSONAS CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES- Reiteración de jurisprudencia/ ACCIONES AFIRMATIVAS A FAVOR DE PERSONAS CON LIMITACIONES FISICAS O MENTALES Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Esta Corporación ha establecido que de las acciones afirmativas a favor de las personas con limitaciones físicas o mentales se deriva una estabilidad laboral reforzada, la cual, implica: (i) el derecho a permanecer en el empleo; a (ii) no ser despedido por causa de la situación de vulnerabilidad; a (iii) permanecer en el empleo hasta que se requiera y hasta tanto no se configure una causal objetiva que imponga la terminación del vínculo y a (iv) que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido, con fundamento en la previa verificación de la ocurrencia de la causal que se alega para finiquitar el contrato laboral, so pena de que el despido se considere ineficaz. En relación con el desarrollo legal que ha

tenido el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones, el legislador estableció una serie de garantías orientadas, por un lado, a permitir que estas personas ingresen a la actividad laboral y, del otro, a asegurar que sus limitaciones no se constituyan en causales para que sean excluidas de la misma ARTICULO 26 DE LA LEY 361/97- Establece mecanismos de integración social para personas en condición de discapacidad/ IGUALDAD EN EL ACCESO AL MERCADO LABORAL Este último apartado fue declarado exequible de manera condicionada por esta Corporación en Sentencia C-531 de 2000, en el entendido de que el pago de la indemnización al trabajador discapacitado no convierte el despido en eficaz, si éste no se ha hecho con previa autorización de la Oficina de Trabajo. De ahí que, la indemnización se constituye en una sanción para el empleador, mas no en una opción para éste de despedir sin justa causa a un trabajador discapacitado. De igual manera, en Sentencia T-198 de 2006, la Corte señaló que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 contiene una protección laboral reforzada que se proyecta en dos ámbitos: uno positivo, que implica la prohibición de que las limitaciones físicas o mentales de una persona sean la causa para obstaculizar su vinculación laboral, a menos que dicha limitación resulte claramente incompatible con el cargo que va a desempeñar, y uno negativo, según el cual, ninguna persona discapacitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Sin embargo, quienes hayan sido retirados de su empleo por este motivo, tendrán derecho a una indemnización, sin perjuicio de las demás prestaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes. Conforme con lo anterior, el artículo mencionado, propende por la igualdad en el acceso al mercado laboral y establece, además, una evidente limitación a la facultad de los empleadores para despedir a los trabajadores que adolecen de algún tipo de discapacidad. Resulta conveniente advertir que, el ámbito negativo de protección establecido por la norma en cita, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, se circunscribe a aquellos eventos en los cuales la desvinculación laboral se produce por causa de la enfermedad o discapacidad del trabajador PROTECCION LABORAL PARA PERSONAS DISCAPACITADAS La especial protección laboral de las personas discapacitadas, en el ámbito positivo y negativo, ocurre cuando quiera que la imposibilidad de acceder al mercado laboral o la exclusión del mismo se produzcan como consecuencia de su estado de debilidad manifiesta, por cuanto la protección se dirige a evitar precisamente que ellos sean objeto de discriminación con ocasión de sus limitaciones. Ahora bien, resulta necesario destacar que, para la Corte, están amparados por la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no solamente aquellas personas que tienen la condición de discapacitados, de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes, sino también, quienes se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, ya sea por acaecimiento de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, ni si es de carácter transitorio o permanente. No obstante lo anterior, aún cuando la situación de los trabajadores calificados como discapacitados es distinta a la de aquellos que padecen una afectación significativa de su salud pero aún no han sido objeto de calificación por los organismos establecidos para el efecto, la Corte ha sostenido que en ambos casos existen razones que justifican la existencia de una especial protección laboral DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADORES EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA -Protección /DERECHO A LA REUBICACION LABORAL En aplicación de la jurisprudencia constitucional reseñada, la Corte ha protegido en diversas oportunidades el derecho de las personas con limitaciones -independientemente de que haya sido o no calificada su discapacidad- a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares y ha señalado, en forma enfática, que son merecedoras de un trato especial.

Ahora bien, tal y como quedó expuesto, la protección a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución en la capacidad física o mental, no solamente comprende la prohibición impuesta al empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en razón de dicha discapacidad del trabajador, sino que, además, implica, la reubicación si se requiere, hasta tanto no surja una causal objetiva y la misma no sea verificada previamente por la autoridad laboral competente. El derecho a la reubicación, ha

sido entendido por la Corte como la prerrogativa que tiene el trabajador de que le sean asignados labores que estén acordes con su condición física, cuando ésta ha disminuido, como consecuencia de una enfermedad, y mientras se recupera. Sobre el particular esta Corporación ha dicho: “el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores no puede ser entendido como la simple imposibilidad de retirara un trabajador que ha sufrido una merma en su estado de salud, sino que comporta el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas”. Es precisamente en aplicación del principio de solidaridad que el empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador que adolece de una discapacidad o una incapacidad física o mental, en una actividad digna y conforme con su estado de salud, salvo que demuestre que “existe un principio de razón suficiente que lo exonera de cumplirla. Corporación ha señalado que en algunos eventos, la reubicación laboral como consecuencia del estado de salud del trabajador, implica no solamente el simple cambio de labores, sino que comporta la proporcionalidad entre las tareas y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados, así como el deber del empleador de brindar la capacitación necesaria para que las nuevas funciones sean desarrolladas adecuadamente. Conforme a lo anterior, fuerza concluir que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad física o mental, implica el derecho a permanecer en el empleo o a ser reubicado si se requiere, asignándole unas funciones acordes con su estado de salud, lo cual debe incluir, de ser necesario, la capacitación para el adecuado cumplimiento DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO En relación con esta clase de contratos, la Corte ha señalado, que no obstante lo anterior, en ciertas circunstancias especiales, el derecho a la estabilidad laboral reforzada puede oponerse, incluso, a la terminación del contrato de obra o labor determinada. En la Sentencia T-1046 de 2008 dijo: “(…) la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación. Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta.”. La Corte también advirtió que el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlo por terminado: (i) si subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador; (ii) si el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales y (iii) se trate de una persona en una situación de debilidad. De ahí que, cuando una persona goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral y medie la autorización de la oficina del trabajo, que avale dicha decisión COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO -Derecho a la estabilidad laboral reforzada RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES Referencia: expedientes T-2.526.737, T-2.544.038, T-2.550567, T-2.606.661 T-2.699.407, T-2.782.772 (Acumulados) Accionantes: Ana Isabel Orozco Torres, Ana de Dios Martín Barrera, Justa Deissy Moreno Rodríguez, Nancy Patricia Cañón Fraile, Jhon Oscar Molina Sandoval y Efraín Fernando Espejo Franco Accionados: Empresa de Servicios Temporales del Atlántico, Protex S.A., Comercializadora Rumbos LTDA, Activos S.A, Cooperativa de Trabajo Asociado Apoyo, Desarrollo y Gestión Tecnológica, E.P.S. Sura, Consorcio ITS, Aseo Técnico del Caribe S.A. E.S.P., en liquidación y A.R.P.

Seguros Bolívar Magistrado Ponente: GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Bogotá D.C., diecisiete (17) de enero de dos mil once (2011) La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Nilson Elías Pinilla Pinilla, en ejercicio de sus

competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Sesenta y Uno Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá (T-2.526.737); el Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de Zipaquirá (T-2.544.038); el Juzgado Sexto Penal del Circuito de Bogotá (T- 2.550.667); el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Bogotá (T-2.006.661), el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Barrancabermeja (T-2.699.407) y el Juzgado Séptimo Penal del Circuito de Barranquilla (T-2.782.772).

Los expedientes de la referencia fueron repartidos a la Sala Cuarta de Revisión por las Salas de Selección Nos Dos, Cuatro, Siete y Nueve, mediante los Autos de fechas 9 y 26 de febrero de 2010 (T-2.526.737, -2.544.038 y T-2.545.947); 23 de abril del citado año (T-2.606.661); 7 de julio del mencionado año (T-2.699.407) y 7 de septiembre de la misma anualidad (T-2.782.772).

Una vez examinó los expedientes la Sala Cuarta de Revisión, mediante Autos del 10 y 13 de junio, 13 de agosto y 26 de octubre del 2010, decidió acumularlos por encontrar que guardaban unidad de materia.

I. ANTECEDENTES 1. Expediente T-2.526.737 1.1. La solicitud El 27 de noviembre de 2009, la señora Ana Isabel Orozco Torres, interpuso acción de tutela, en nombre propio, para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, a la dignidad humana, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada que, según afirma, le fueron vulnerados por Protex S.A., y Servicios Temporales del Atlántico Ltda., en adelante SERVITLAN LTDA al terminar el contrato laboral pactado en la modalidad de duración de obra o labor determinada [1] , suscrito entre ella y la empresa de servicios temporales mencionada.

1.2. Los hechos La accionante los narra, en síntesis, así: 1.2.1. El 19 de enero de 2009, celebró un contrato de trabajo de obra o labor contratada con SERVITLAN LTDA, para prestar sus servicios como operaria, en calidad de trabajadora en misión, siendo asignada a la empresa Protex S.A.

1.2.2. En el mes de junio de 2009, cuando estaba ejerciendo sus labores en la empresa Protex S.A., realizó una indebida fuerza de tracción al fallar una de las máquinas que estaba operando, lo cual le ocasionó un fuerte dolor en el hombro.

Al día siguiente, como el dolor fue aumentando progresivamente, le informó al supervisor de la empresa lo sucedido, quien decidió remitirla a la E.P.S. Este incidente no fue reportado a la A.R.P.

1.2.3. Dicho dolor en el hombro le generó varias incapacidades, la mayoría, con duración de dos o tres días. 1.2.4. El 9 de julio de 2009, le fue diagnosticada una “tendinitis de bíceps” , razón por la cual el médico tratante le ordenó varias terapias.

1.2.5. El 12 de agosto de 2009, Protex S.A., le comunicó que había concluido la obra o labor que venía desempeñando en desarrollo del contrato con SERVITLAN LTDA, sin tener en cuenta que no había recuperado su estado de salud y que se encontraba en tratamiento médico.

1.2.6. Después de la desvinculación siguió con las terapias pero no presentó mejoría alguna, por el contrario, el dolor en la zona afectada fue aún más intenso.

Posteriormente, tuvo cita con el médico ortopedista, quien luego de realizarle una resonancia, le diagnosticó “síndrome de manguito rotatorio” , ordenándole la correspondiente cirugía, la cual no se le practicó, porque los exámenes prequirúrgicos no le fueron autorizados al ser suspendida su afiliación al Sistema de Seguridad Social con ocasión de su desvinculación laboral.

1.3. Oposición a la demanda El Juzgado Sesenta y Uno Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, mediante proveído del 30 de noviembre de 2009, admitió la demanda y corrió traslado a las entidades demandadas para que ejercieran su defensa.

1.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Protex S.A., a través de apoderado, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente para lograr la protección de los derechos fundamentales de la accionante.

Como fundamento de su oposición, Protex S.A. señaló: · La inexistencia de vínculo laboral entre la accionante y Protex S.A. -Entre Protex S.A. y SERVITLAN LTDA existió un vínculo comercial en virtud del cual esta última prestaba servicios de carácter temporal en los incrementos de la producción con sus propios medios y riesgos.

-Conforme al Acuerdo Marco que registra el vínculo mencionado, SERVITLAN LTDA, se obligó a prestar los servicios contratados con su propio personal, siendo entonces, el verdadero empleador de quienes desempeñan labores de operarios temporales.

-Como consecuencia de la prestación de los servicios de carácter temporal a SERVITLAN LTDA, la accionante tiene legitimidad para ejercer cualquier reclamación laboral contra dicha empresa y no frente a Protex S.A., con quien no existe ningún vínculo laboral.

· Inexistencia de vulneración de derechos fundamentales por parte de Protex S.A. Por las razones anteriormente expuestas, es decir, la inexistencia de un vínculo laboral entre la accionante y Protex S.A., se infiere que la empresa no ha vulnerado ningún derecho fundamental; en caso de que esta vulneración se hubiere verificado, le corresponde a la directa empleadora garantizar la protección del mismo.

· Falta de legitimación en la causa por pasiva La falta de legitimación tiene como fundamento en que no existió un vínculo laboral o contractual de ninguna clase entre Protex S.A.

y la señora Ana Isabel Orozco Torres. · Existencia de otro medio de defensa judicial El presente conflicto debe ser planteado ante la jurisdicción ordinaria y no por la vía de la tutela, la cual es un mecanismo excepcional .

1.3.2. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, SERVITLAN LTDA, a través de apoderado, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente, las cuales pueden sintetizarse, así:

-La señora Ana Isabel Orozco Torres prestó sus servicios, a partir del 19 de enero de 2009, en la empresa usuaria Protex S.A., a través de un contrato de trabajo suscrito entre ella y SERVITLAN LTDA, el cual finalizó el 15 de agosto de 2009.

El acuerdo celebrado fue un contrato de trabajo por la duración de la obra o labor contratada. Ello significa que las partes anticipadamente y de mutuo consenso, establecieron el término en el que regiría, en el entendido de que finiquitaría una vez se terminara la obra o labor, sin que ello pueda considerarse como un despido, sino un modo legal de terminación del contrato.

En el presente caso, la obra o labor para la cual fue contratada la accionante terminó, por cuanto la empresa Protex S.A. en la cual fue enganchada con ocasión de una sobreproducción, concluyó la labor que ella desempeñaba. Al momento de terminársele el contrato de trabajo, la accionante no se encontraba incapacitada.

1.4. Pretensiones La señora Ana Isabel Orozco Torres solicita que se tutelen sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, a la dignidad humana, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada.

1.5. Pruebas En el expediente obran como pruebas. -Copia del Acta de no conciliación Nº 31 del Ministerio de la Protección Social (Folio 8 del cuaderno principal).

-Copia de la cédula de ciudadanía de la señora Ana Isabel Orozco Torres (Folio 9 del cuaderno principal). -Copia de la historia clínica de la señora Ana Isabel Orozco Torres (Folios 10-13 del cuaderno principal).

-Copia del estudio de RNM efectuado a la señora Ana Isabel Orozco Torres (Folio 14 del cuaderno principal). -Copia de las órdenes médicas a nombre de la señora Orozco Torres para la realización de una Acromioplastia Vía Abierta y de exámenes prequirúrgicos (Folios 15-18 del cuaderno principal).

-Copia de certificados de incapacidades médicas (Folios 20-21 del cuaderno principal). -Copia del Contrato de Trabajo de obra o labor contratada suscrito entre la empresa SERVITLAN LTDA y la señora Ana Isabel Orozco Torres (Folios 43-44 del cuaderno principal).

-Copia de la Comunicación de la empresa Protex S.A. a SERVITLAN LTDA en el que le informa que la señora Ana Isabel Torres Orozco "ha concluido la obra o labor que de manera particular venía desempeñando en el desarrollo del contrato con Servitlan Ltda." (Folio 45 del cuaderno principal) 2. Expediente T-2.544.038 2.1. La solicitud El 27 de julio de 2009, Ana de Dios Martín Barrera, presentó acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la vida, a la igualdad, a la integridad física y mental, a la seguridad social, a la salud, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital que, según afirma, le fueron vulnerados por la empresa Comercializadora Rumbos Ltda al terminar el contrato de trabajo a término indefinido, suscrito entre ella y la mencionada compañía.

2.2. Los hechos La accionante los narra, en síntesis, así: 2.2.1. Fue vinculada por la empresa Comercializadora Rumbos Ltda. para realizar oficios varios, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el día 1 de junio de 2001 hasta el día 6 de junio de 2009, fecha en la cual, le fue terminado su vínculo laboral de manera unilateral y sin existir una justa causa de despido.

Los oficios que diariamente realizaba eran: barrer, trapear, preparar jugo de mandarina (cinco canastas), preparar sesenta cacerolas, alistamiento de pulpas, ayudar en el aseo, limpiar vidrios y muebles.

2.2.2. Como consecuencia de las labores desempeñadas en la empresa, su estado de salud se fue deteriorando por las múltiples enfermedades que empezó a padecer:

síndrome del túnel del carpo, epicondilitis bilateral, tendinitis de extensores bilateral, enfermedad de meniere y varices grado II, las cuales le generaron varias incapacidades.

[2] 2.2.3. No obstante su deteriorado estado de salud y la necesidad de recibir tratamiento médico, estando incapacitada, la empresa terminó, de manera unilateral, su contrato de trabajo, lo cual generó no sólo su desafiliación al régimen de seguridad social sino la afectación de su mínimo vital.

2.2.4. Después de finalizada su vinculación laboral, elevó una petición a la empres por medio de la cual solicitó, entre otros, su reintegro, en virtud de la estabilidad laboral reforzada que ostenta con ocasión de las múltiples enfermedades que padece y que son de conocimiento de la compañía, sin obtener una respuesta satisfactoria.

2.3. Oposición a la demanda El Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Chía, mediante proveído del 29 de julio de 2009, admitió la demanda y corrió traslado a la entidad demandada para que ejerciera su defensa.

Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la demandada, a través de apoderado, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente para lograr la protección de los derechos invocados, las cuales pueden sintetizarse, así:

-La señora Ana de Dios Martín Barrera fue empleada al servicio de la empresa Comercializadora Rumbos Ltda, en el cargo de auxiliar de cafetería, desde el 1 de enero de 2005, cargo del cual fue despedida con justa causa, a partir del día 9 de junio de 2009.

- La accionante reincidió en la violación del reglamento interno de trabajo incumpliendo las obligaciones del trabajador contempladas en el régimen laboral colombiano.

-El día 4 de junio de 2009, la Gerencia de la empresa intentó hacerle a la accionante un llamado de atención a través de un memorando esta se rehusó a recibirlo.

-La empresa se vio obligada a utilizar los procedimientos establecidos en el reglamento interno del trabajo y en la ley con el fin de notificarle, todas las actuaciones tendientes a dar por terminada la relación laboral.

-La empresa no tenía conocimiento de ninguna enfermedad profesional que padeciera la accionante, toda vez que ni la A.R.P. ni la E.P.S. le notificó tal hecho.

La empresa desconoce la solicitud de "presupuesto Quirúrgico" que la accionante allega al proceso, pero cabe anotar que en la misma no se establece que las enfermedades que padece sean de origen profesional.

-Cuando se tomó la decisión de despedir a la accionante, se tuvo en cuenta la incapacidad que por enfermedad general se le había concedido para los días 6 y 7 de junio de 2009. Se aclara que el despido tuvo lugar el día 9 de junio.

-Como consecuencia de la terminación del contrato se le cancelaron a la señora Martín Barrera, los salarios pendientes, prestaciones y demás acreencias a las que tenía derecho, mediante la diligencia de pago por consignación ante la renuencia de aquella de recibirlos.

-Las certificaciones de despido, estado de pagos y demás documentos que se requieren para el retiro de las cesantías y demás emolumentos a favor de la accionante le fueron remitidas por correo certificado y devuelto con la nota de rehusado.

-Frente al desamparo económico que alega la actora después de terminada la relación laboral con la compañía, se advierte que ella es propietaria del Restaurante Bar La fonda, que funciona en el mismo lugar de su residencia.

2.4. Pretensiones La señora Ana de Dios Martín Barrera solicita se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene a la empresa Comercializadora Rumbos Ltda. su reintegro, la afiliación al sistema de seguridad social y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de su despido.

2.5. Pruebas -Copia del Certificado de existencia y representación legal de la empresa Comercializadora Rumbos Ltda. (Folios 16-18 cuaderno principal).

-Copia de la Carta de terminación del contrato de trabajo suscrito entre la señora Ana de Dios Martín Barrera y la empresa accionada (Folio 19 cuaderno principal).

-Copia de la incapacidad de dos días otorgada por Famisanar E.P.S. a la actora por enfermedad general de fecha 6 de junio de 2009 (Folio 20 cuaderno principal).

-Copia de una solicitud de presupuesto quirúrgico/clínico de la cirugía liberación del túnel del carpo derecho y neurólisis expedido por la Clínica Cafam (Folio 21 cuaderno principal).

-Copia de la liquidación definitiva del contrato de trabajo suscrito entre la demandante y la Comercializadora Rumbos Ltda. (Folio 22 cuaderno principal).

-Copia de la cédula de ciudadanía de la señora Ana de Dios Martín Barrera (Folio 23 cuaderno principal). -Copia de la petición elevada por la señora Martín Barrera a la Comercializadora Rumbos LTDA reclamando la garantía a su estabilidad laboral reforzada (Folios 25-27 cuaderno principal).

-Copias de los registros civiles de nacimiento de Adriana y Patricia Franco Martín, hijas de la accionante (Folios 28-29 cuaderno principal).

-Copia del memorando llamado de atención de fecha 4 de junio de 2009 dirigido a la demandante por incumplimiento del reglamento interno de trabajo Capitulo IX artículo 38. (Folios 36-37 cuaderno principal).

-Constancia de la citación para el día 6 de junio de 2009 a la señora Martín Barrera a la oficina de la administración de la Comercializadora Rumbos LTDA para que reciba un memorando de llamado de atención y responda el acta de descargos (Folio 38 cuaderno principal).

-Copia del depósito judicial realizado por la entidad accionada a la señora Martín Barrera por concepto de prestaciones sociales (Folio 39 cuaderno principal).

-Copia del envío por correo certificado del estado de pagos de las cotizaciones al régimen de seguridad social y parafiscalidad sobre los salarios de los tres meses anteriores a la terminación del contrato, entre otros (Folio 42 cuaderno principal) -Copia de la respuesta dada por la entidad accionada a la petición elevada por la señora Martín Barrera (Folios 59-63 cuaderno principal).

- Copia del contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito entre la señora Ana de Dios Martín Barrera y la Comercializadora Rumbos LTDA (Folio 23 segundo cuaderno).

- Copia del memorando llamado de atención de fecha 19 de septiembre de 2007 dirigido a la demandante por incumplimiento en el horario de trabajo (Folio 26 segundo cuaderno).

- Copia del memorando llamado de atención de fecha 5 de abril de 2006 dirigido a la demandante por incumplimiento en el horario de trabajo (Folio 27 segundo cuaderno).

- Copia del memorando llamado de atención de fecha 12 de diciembre de 2005 dirigido a la demandante " por la pésima atención" que prestó al propietario del establecimiento (Folio 28 segundo cuaderno).

-Copia de la citación a la Unidad Seccional de Fiscalías de Zipaquirá dirigido a la señora Ana de Dios Martín Becerra por el presunto delito de injuria y calumnia (Folio 28 segundo cuaderno).

- Copia de la incapacidad de dos días otorgada por Famisanar E.P.S. a la actora por enfermedad general de fecha 24 de enero de 2009 (Folio 30 segundo cuaderno).

- Copia de la incapacidad de dos días otorgada por Famisanar E.P.S. a la actora por enfermedad general de fecha 8 de julio de 2009 (Folio 31 segundo cuaderno).

-Copia del Dictamen de Origen proferido por la Dependencia Técnica de Salud Ocupacional de Famisanar E.P.S. de fecha 20 de agosto de 2009 (Folios 10-15 del tercer cuaderno).

-Copia del Dictamen de Calificación de Origen proferido por el Equipo Interdisciplinario de Calificación de Invalidez de la A.R.P. Colpatria (Folios 19-20 del tercer cuaderno).

3. Expediente T-2.550.567 3.1. La solicitud El 22 de septiembre de 2009, la señora Justa Deissy Moreno Rodríguez, presentó acción de tutela, para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales al trabajo, a la vida, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada, derechos que, según afirma, le fueron vulnerados por Activos S.A. al terminar el contrato laboral pactado en la modalidad de duración de obra o labor determinada [3] , que suscribió con dicha empresa.

3.2. Los hechos La accionante los narra, en síntesis, así: 3.2.1. Desde el año 2005 fue vinculada a la empresa de servicios temporales -Activos S.A.- para atender requerimientos de empresas usuarias.

3.2.2. Su vinculación laboral con la empresa Activos S.A., se prolongó en el tiempo a través de varios contratos de trabajo. El último fue suscrito el 24 de marzo de 2009, en la modalidad de contrato de trabajo por obra o labor contratada para prestar sus servicios con la empresa C.I.

Comercializadora Caribbean Ltda. 3.2.3. Durante la vinculación con Activos S.A. adquirió la enfermedad del túnel del carpo, la cual le fue diagnosticada cuando prestaba sus servicios para la empresa C.I. Comercializadora Caribbean Ltda, recibiendo tratamiento en la E.P.S. Sura.

3.2.4 . Durante la ejecución del último contrato de trabajo tuvo varias incapacidades en razón de la enfermedad que padece. 3.2.5. El 15 de septiembre de 2009, la empresa Activos S.A. le informó, por escrito, que la labor para la cual fue contratada había finalizado.

3.2.6. Debido a su desvinculación laboral, su situación económica se encuentra seriamente afectada por cuanto el salario que devengaba constituía su único ingreso.

3.3. Oposición a la demanda El Juzgado Veintiséis Penal Municipal de Bogotá, mediante proveído del 23 de septiembre de 2009, admitió la demanda y corrió traslado a la entidad demandada para ejerciera su defensa.

Dentro de la oportunidad legal prevista, la empresa de servicios temporales Activos S.A., a través del representante legal, se opuso a las pretensiones de la accionante arguyendo lo siguiente:

-La demandante ha sido contratada por la empresa en varias ocasiones para atender requerimientos de empresas usuarias cuando requieren de mano de obra adicional para el desarrollo de sus actividades económicas. Su última vinculación, como las anteriores, fue mediante un contrato de trabajo por la duración de la obra o labor contratada, el cual tuvo una vigencia del 24 de marzo de 2009 al 15 de septiembre de 2009. En desarrollo de dicho vínculo laboral fue asignada como trabajadora en misión a la empresa usuaria C.I. Comercializadora Caribbean Ltda., con un salario mensual de $496.900 y un promedio de $574.732 mensuales.

-El vínculo laboral con la señora Moreno Rodríguez terminó por configurarse una causal legal que así lo permitía, que en este caso, se estructuró como consecuencia de la finalización de la temporada con la empresa usuaria donde había sido asignada, es decir, concluyó la misión para la cual fue contratada (literal d del artículo 5° de la Ley 50 de 1990). Por este motivo, no se requería autorización del Ministerio de la Protección Social. Sumado a ello, para la fecha de retiro, la demandante, no se encontraba incapacitada.

-Advierte que, independientemente de la situación laboral actual de la accionante, la E.P.S. está en la obligación de calificar el origen de la enfermedad que padece, para luego remitir el dictamen a la A.R.P., si ello es lo que corresponde.

-En este caso la petente debe acudir al mecanismo de defensa previsto para dirimir controversias como la aquí dilucidada, es decir, a la jurisdicción ordinaria laboral y no a la acción de tutela, dado su carácter residual y subsidiario.

3.4. Pretensiones La señora Justa Deissy Moreno Rodríguez solicita que sean protegidos sus derechos fundamentales al trabajo, a la vida, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada y, en consecuencia, se ordene a la empresa Activos S.A. efectuar su reintegro.

Así mismo, solicita se condene a Activos S.A. al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir durante el tiempo que estuvo desvinculada de la empresa.

3.5. Pruebas -Copia del comprobante de cédula de ciudadanía en trámite de la señora Justa Deissy Moreno Rodríguez y del carné de afiliación a la IPS Asistir (Folio 7).

-Copia del carné expedido por la empresa Activos S.A. a nombre de la demandante y de la Administradora de Riesgos Profesionales -Colpatria- (Folio 8).

-Copia de la carta por medio de la cual se le informa a la señora Justa Deissy Moreno Rodríguez de su retiro de Activos S.A. (Folio 9). -Copia de la historia clínica ocupacional (Folios 10 - 11).

-Copia de las órdenes de interconsulta proferidas por la IPS Asistir (Folios 12 - 13). -Copia del Concepto Médico de los interconsultores-tratantes (Folios14-15).

-Copia del documento “Recomendaciones de la consulta” proferido por un médico adscrito a la IPS Asistir (Folio 16). -Copia de la historia clínica de la señora Justa Deissy Moreno Rodríguez en la Clínica San Rafael. (Folios 17-18).

-Copia de las prescripciones de incapacidad proferidas por la E.P.S. Sura a nombre de la señora Moreno Rodríguez (Folios 19-27). -Copia del “CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADOR EN MISIÓN POR EL TÉRMINO QUE DURE LA OBRA O LABOR” suscrito entre la empresa activos S.A.

y la señora Justa Deissy Moreno Rodríguez, celebrado el 24 de marzo de 2009 (Folio 42). -Copia de la liquidación de prestaciones sociales de la señora Moreno Rodríguez (Folios 43-44).

-Copia de la Orden de Compra de Servicios a la empresa Activos S.A. suscrita por el representante legal de C.I. Comercializadora Caribbean Ltda. (Folio 48).

-Copia de la oferta de servicios de la empresa Activos S.A. dirigida a C.I. Comercializadora Caribbean Ltda (Folios 48-68). -Historial de incapacidades laborales de la demandante (Folio 70).

4. Expediente T-2.006.661 4.1. La solicitud El 22 de diciembre de 2009, la señora Nancy Patricia Cañón Fraile, en nombre propio, formuló acción de tutela contra la Cooperativa de Trabajo Asociado Apoyo, Desarrollo y Gestión Tecnológica, en adelante ADETEK CTA y la E.P.S. SURA, por una presunta violación de sus derechos fundamentales a la salud, en conexidad con la vida, a la seguridad social, al mínimo vital y a la protección especial de las personas discapacitadas o en condiciones de inferioridad.

4.2. Los hechos Los narra la accionante, en síntesis, así: 4.2.1 El 23 de octubre de 2008, ingresó a laborar en Transmilenio como Auxiliar de Estación por cuenta de ADETEK CTA, en el horario comprendido desde la 5 A.M. hasta las 2. P.M., con una asignación mensual correspondiente al salario mínimo legal vigente.

4.2.2 Fue afiliada, en salud, a la E.P.S. SURA y, en riesgos profesionales, a SURATEP A.R.P. 4.2.3. En el mes de abril de 2009 le fue diagnosticado Linfoma de Hodgkin (cáncer en los ganglios) tipo esclerosis nodular con compromiso pulmonar, hepatico y gástrico.

4.2.4. Por decisión unilateral de ADETEK CTA, a partir del 30 de octubre de 2009, se terminó su vínculo laboral con la cooperativa, sin tener en cuenta su deteriorado estado de salud, como consecuencia del cáncer que le fue diagnosticado y estando en incapacidad.

4.2.5 . El tratamiento que le fue ordenado para combatir dicha enfermedad, consistió, básicamente, en quimioterapias, el cual culminó el 2 de diciembre de 2009.

4.2.6. A la finalización del mencionado tratamiento el Hemato-oncólogo tratante, le ordenó la práctica de unos exámenes de laboratorio, un Tac de Tórax, abdomen y pelvis con contraste, Endoscopia Digestiva Alta y Pet Scan para evaluación definitiva de lesión, los cuales no fueron autorizados por la E.P.S. SURA, en razón a la cesación de aportes que hiciera ADETEK CTA como consecuencia de la terminación de su contrato laboral.

4.3. Oposición a la demanda El Juzgado Quinto Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Bogotá, mediante auto del 23 de diciembre de 2009, admitió la demanda y corrió traslado a ADETEK CTA y la E.P.S. SURA para que ejerciera su defensa.

4.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, ADETEK CTA, a través de apoderado, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente para lograr la protección de los derechos invocados, las cuales pueden sintetizarse, así:

-La señora Nancy Patricia Cañón Fraile, ingresó a ADETEK CTA, el 23 de octubre de 2008, mediante un convenio de asociación. -La naturaleza del vínculo jurídico que rigió la relación entre la accionante y ADETEK CTA, es de índole solidaria, es decir, enmarcado dentro de la figura de trabajo asociado cooperativo y por lo tanto, su marco normativo se circunscribe a la Ley 79 de 1988 y al Decreto 4588 de 2006, los cuales remiten a los estatutos, el acuerdo cooperativo, el régimen de trabajo asociado y de compensaciones de la cooperativa, regímenes todos excluyentes de la legislación laboral ordinaria.

-Por lo anterior, no es cierto que entre la señora Cañón Fraile y ADETEK CTA exista un contrato de trabajo a término indefinido y por ello no es posible aplicar figuras propias del régimen laboral, tales como el reintegro.

-La accionante presentó ante la cooperativa sendas incapacidades médicas por enfermedad general, las cuales sumaron un total superior a los 180 días, configurándose una causal de terminación del vínculo de trabajo asociado según el artículo 49 del Régimen de Trabajo Asociado.

-ADETEK CTA no desafilió a la accionante del Régimen de Seguridad Social en Salud teniendo en cuenta su grave estado de salud y según los principios de solidaridad y ayuda mutua que rigen a la cooperativa. Para ello, previamente le informó que debía acudir a la E.P.S. Sura para diligenciar un formulario como trabajadora independiente y que el costo de los aportes sería asumido por la entidad con cargo a los recursos del fondo de seguridad social que la entidad tiene destinado para estos eventos.

-Advierte que si la señora Cañón Fraile ha tenido inconvenientes en la prestación de los servicios médicos ha sido por su propia negligencia al no diligenciar el formulario correspondiente en la E.P.S.

-Aclara que al momento de dar por terminado el vínculo de trabajo asociado con la señora Cañón Fraile, la misma no se encontraba en incapacidad médica, pues la última radicada en la cooperativa, comprendía desde el 27 de septiembre al 21 de octubre de 2009 y la terminación del vínculo ocurrió el 30 de octubre del citado año.

-Finalmente, señala que la acción de tutela no es le mecanismo apropiado para dirimir el asunto sino la jurisdicción ordinaria laboral. 4.3.2.

Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la E.P.S. Sura, en escrito dirigido al juez de primera instancia, señaló: -La señora Nancy Patricia Cañón Fraile, estuvo afiliada inicialmente a la E.P.S.

SURA, desde el 28 de marzo de 2007 hasta el 30 de junio del citado año en calidad de cotizante independiente. Posteriormente, a través del empleador Cooperativa de Trabajo Asociado, Apoyo, Desarrollo y Gestión Tecnológica, ADETEK CTA, estuvo afiliada desde el 7 de enero de 2009 hasta el 30 de octubre del citado año, cuando el empleador registró la novedad de retiro.

-Con base en la fecha de la novedad de retiro, la señora Cañón Fraile tuvo cobertura integral hasta el 29 de noviembre de 2009 y protección laboral hasta el 29 de diciembre del mismo año.

-A 30 de diciembre de 2009 la señora Nancy Patricia Cañón Fraile no tiene ningún tipo de afiliación con la E.P.S. SURA por haberse terminado el periodo de protección laboral.

- Advierte que la accionante tiene la posibilidad de tramitar la pensión de invalidez ante el fondo de pensiones donde se encontraba afiliada.

4.4. Pretensiones La señora Nancy Patricia Cañón Fraile solicita que se ordene el amparo definitivo de los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene a ADETEK CTA que la reintegre al cargo de Auxiliar de Estación que venía desempeñando y le cancele los salarios y prestaciones sociales dejados de pagar desde la fecha del despido hasta que se efectúe el reintegro.

Así mismo, solicita que se ordene a la cooperativa que realice los aportes en salud que adeude y que estén a su cargo con ocasión de la vigencia del contrato de trabajo, entre el despido y el reintegro. También que pague las incapacidades médico legales que la E.P.S. Sura le niegue como consecuencia de la falta de pago de las cotizaciones.

La señora Cañón Fraile también le solicita al juez constitucional que ordene a la E.P.S. Sura le preste la totalidad de los servicios médicos, asistenciales, de diagnóstico y quirúrgicos que requiere con prioridad y urgencia por el Linfoma Hodkin IV B (cáncer en los ganglios), tipo esclerosis nodular con compromiso pulmonar, hepático y gástrico que le fue diagnosticado.

En particular, los exámenes solicitados por el Hemato-oncólogo tratante: exámenes de laboratorio, Tac de Tórax, abdomen y pelvis con contraste, Endoscopia Digestiva Alta y Pet Scan para evaluación definitiva de lesión.

4.5. Pruebas En el expediente obran como pruebas: -Copia de la Cédula de ciudadanía de la señora Nancy Patricia Cañón Fraile (Folio 14 del cuaderno principal).

-Copia del carné de afiliación a Susalud E.P.S. de la demandante (Folio15 del cuaderno principal). -Copia de las órdenes médicas para la realización de los exámenes de Bon, Creatinina y Endoscopia Digestiva Alta (Folios 16-17 del cuaderno principal).

-Copia de la orden para el control por oncología (Folio 18 del cuaderno principal). -Copia de la orden para la realización de Torax de Abdomen y Pelvis con contraste (Folio 19 del cuaderno principal).

-Copia de la historia Clínica de la accionante en Hematología y Oncología Clínica Ltda (Folios 20-23 del cuaderno principal). -Copia de la solicitud y justificación del médico tratante del uso de medicamentos no P.O.S. (Folio 24 del cuaderno principal).

-Copia de la terminación del convenio de trabajo asociado celebrado entre ADETEK CTA y la señora Nancy Patricia Cañón Fraile (Folios 26-28 del cuaderno principal) -Copia de la solicitud de la Gerente de ADETEK CTA al Consejo de Administración para sufragar los costos de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud de la actora y su aceptación (Folios 29-30 del cuaderno principal).

-Copia de la liquidación de derechos económicos (Folio 31 del cuaderno principal). -Copia de la solicitud de prestación económica ante Pensiones y Cesantías Protección (Folio 32 del cuaderno principal).

-Certificado de afiliación al P.O.S. de E.P.S. Sura (Folio 33 del cuaderno principal). -Copia del historial de incapacidades de la demandante (Folios 34-35 del cuaderno principal).

-Copia de las incapacidades otorgadas a la petente (Folios 36-47 del cuaderno principal). -Copia del resultado de los exámenes de laboratorio, del Tac de Tórax, abdomen y pelvis con contraste, Endoscopia Digestiva Alta y Pet Scan para evaluación definitiva de lesión, practicados a la señora Cañón Fraile (Folios 10-13 del tercer cuaderno).

-Copia del escrito dirigido a la señora Cañón Fraile por parte de la Jefe del Departamento de Beneficios y Pensiones de Pensiones y Cesantías Protección, por medio de la cual le comunica que la Comisión Médico Laboral determinó una pérdida de la capacidad laboral del 0.0% con fecha de estructuración del 29 de marzo de 2010 (Folio 14 del tercer cuaderno).

-Copia de la notificación del dictamen sobre el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral (Folios 15-19 del tercer cuaderno). 5. Expediente T-2.699.407 5.1. La solicitud El 11 de febrero de 2010, el señor Jhon Oscar Molina Sandoval interpuso acción de tutela en nombre propio para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, a la dignidad humana, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, en su

calidad de persona incapacitada que, según afirma, le fueron vulnerados por el Consorcio ITS al terminar el contrato laboral pactado en la modalidad de duración de obra o labor determinada [4] , suscrito entre el y la empresa demandada.

5.2. Los hechos Los describe el accionante así: 5.2.1 . El 9 de marzo de 2009 suscribió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada con el Consorcio ITS para desempeñar el cargo de Metlamecánico B4 Ayudante Técnico de Montajes en ECOPETROL GCB -CONTRATO VRP 005-2006 BARRANCABERMEJA (HDT) con un salario de $41.760 diarios convencional.

5.2.2. El 27 de abril de 2009, estando en ejecución el contrato de trabajo mencionado, sufrió un accidente laboral del cual la A.R.P. Seguros Bolívar tuvo conocimiento, el mismo día en que ocurrió, a través del empleador, mediante el informe individual de accidente de trabajo en el que se indicó la intoxicación por un gas no especificado.

5.2.3. Como consecuencia de ese siniestro, sus condiciones de salud se han visto seriamente mermadas al presentar irritación ocular, mareo, disnea y ardor epigástrico con cefalea y posteriormente cefalea hemicránea izquierda episódica, pulsátil, trastorno de sueño, sensación de adormecimiento y hormigueo en las extremidades y alteración de la memoria, siendo atendido en varias ocasiones en el servicio de urgencias de la Unidad Clínica San Nicolás.

5.2.4. Así mismo, debido a las graves afecciones que padece le han sido concedidas varias incapacidades médicas y ha tenido que ser valorado por médicos de distintas especialidades como toxicología, neuropsicología, neurología y neumología.

5.2.5. El Consorcio ITS, sin considerar su estado de salud, decidió terminar de manera unilateral su vínculo laboral, el 8 de enero de 2010, al día siguiente de la terminación de una de sus incapacidades.

5.3. Oposición a la demanda El Juzgado Segundo Penal de Barrancabermeja, mediante proveído del 11 de febrero de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a la entidad demandada para que ejerciera su defensa. Así mismo ordenó vincular a la E.P.S. Saludcoop y Seguros Bolívar.

5.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, el consorcio ITS, a través de apoderado, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente para lograr la protección de los derechos fundamentales de la accionante y que pueden sintetizarse de la siguiente manera:

- El señor Jhon Oscar Molina Sandoval durante la vigencia de la relación laboral recibió el pago completo y oportuno de sus salarios, y estuvo afiliado al sistema de seguridad social.

-El señor Molina Sandoval no fue despedido sino que su contrato concluyó por la configuración de una causa legal de terminación de contrato, cual es la finalización de la obra o labor contratada.

-La terminación del contrato de obra o labor contratada que se había celebrado con el actor no ocurrió, como deliberadamente afirma el accionante, por causas diferentes a las mencionadas en la carta explicativa del por qué finalizó dicho vínculo.

-Al momento de terminación del contrato, el accionante no estaba incapacitado, ni tampoco se le había dictaminado pérdida de la capacidad laboral por lo tanto no gozaba de estabilidad laboral reforzada ni se requería para su desvinculación de la autorización del Ministerio de la Protección Social.

-El consorcio ITS al momento de presentarse el accidente de trabajo procedió a reportar el siniestro a la A.R.P. -Una vez reportado el accidente de trabajo ante la A.R.P Seguros Bolívar, al accionante se le ha suministrado toda la atención médica necesaria.

-El demandante, como consecuencia de la terminación del vínculo, no quedó desprotegido, pues la A.R.P. Seguros Bolívar seguirá suministrándole la atención médica que requiere.

5.3.2. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la Administradora de Riesgos Profesionales de la Compañía de Seguros Bolívar S.A., a través de apoderado, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente, las cuales pueden resumirse así:

- El actor estuvo afiliado a la A.R.P. desde el 19 de febrero de 2009 al 7 de enero de 2010, a través de la empresa Consorcio ITS. -El 27 de abril de 2009 el actor sufrió un accidente laboral del cual la ARP tuvo conocimiento el mismo día de su ocurrencia, a través del empleador, Consorcio ITS, mediante el informe individual de accidente de trabajo en el que se indicó la intoxicación del actor presuntamente por un gas no especificado.

La A.R.P. no tiene conocimiento del gas que generó la intoxicación del actor, por cuanto, a pesar de que se solicitó al empleador copia de la investigación y la información de la sustancia al que fue expuesto el trabajador, esta aún no ha sido suministrada.

-Como consecuencia del accidente de trabajo las únicas patologías generadas al actor fueron cefalea y síndrome anémico conforme fue indicado por la especialidad de toxicología.

-Frente a los diagnósticos generados como consecuencia del mencionado accidente, la A.R.P. le ha suministrado al señor Molina Sandoval las prestaciones asistenciales a través de la especialidad de neurología, neuropsicología, toxicología, neumología, psiquiatría. Adicionalmente se le han practicado exámenes de diagnóstico y suministrado la medicación prescrita por el médico tratante.

- El examen de diagnóstico (resonancia magnética cerebral) y la valoración con la especialidad de neuropsicología fueron autorizados por la A.R.P. y se realizaron el 19 de febrero de 2009 en Bucaramanga y el 12 de marzo del mismo año, en Bogotá. En lo concerniente al examen de neumología, no ha sido autorizado porque el actor, no obstante se le solicitó copia de la historia clínica donde este se ordena, no la allegó.

-El proceso de rehabilitación integral será suministrado por la administradora hasta su rehabilitación, aún cuando se encuentre vinculado con otro empleador, conforme lo reglamenta el Decreto Ley 1295/94 y la Ley 776/02.

-La administradora ha reconocido al actor todas las prestaciones que ha requerido para su rehabilitación y no tiene ninguna autorización de medicamentos u otra prestación pendiente, razón por la cual no existe vulneración alguna por parte de la entidad a los derechos invocados por el actor.

5.3.3. El Director Seccional de Saludcoop E.P.S. dentro de la oportunidad procesal prevista, señaló: -El señor Jhon Oscar Molina Sandoval actualmente se encuentra en estado “SUSPENDIDO SIN VINCULO LABORAL VIGENTE” , toda vez que su empleador Consorcio ITS lo retiró a partir del 8 de enero de 2010.

-Advierte que en caso de existir estabilidad laboral reforzada, las consecuencias patrimoniales de su retiro no se pueden trasladar a un tercero, como en este caso es Saludcoop E.P.S., sino que, en estricta lógica, dicha responsabilidad correspondería a su empleador.

-El actor acude al mecanismo de la tutela solicitando servicios médicos y los gastos de transporte para el tratamiento derivado de un accidente de trabajo, los cuales no están a cargo de la E.P.S. sino de la A.R.P., entidad encargada de atender las contingencias de los trabajadores ocurridas por ocasión o como consecuencia directa de sus actividades laborales, así como de garantizar a sus afiliados el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas contenidas en el Decreto 1295 de 1994.

5.4. Pretensiones El demandante le pide al juez de tutela conceder el amparo definitivo de sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se ordene a la entidad accionada que efectúe su reintegro, sin solución de continuidad, en el mismo cargo o categoría para el cual fue contratado, reconociendo todos los derechos laborales estipulados por las leyes y los

que se aplican por extensión, en virtud del Decreto 284 de 1957, de la convención colectiva de trabajo vigente suscrita entre la Empresa Colombiana de Petróleos S.A. y la Unión Sindical Obrera.

Así mismo, solicita se ordene a la empresa demandada que efectúe el pago de aportes al sistema general de seguridad social, mientras se le desvinculó de la empresa y realice el proceso de rehabilitación y reubicación laboral.

Igualmente, pide al juez de tutela que la empresa demandada le pague los viáticos que le adeuda a la fecha de presentación de la demanda de tutela, causados en los meses de mayo y noviembre de 2009 y se comprometa a pagar los que se llegaren a causar por concepto de citas, exámenes y chequeos médicos.

5.5. Pruebas En el expediente obran como pruebas: -Copia del resultado de función pulmonar (Folio 10 cuaderno principal). -Copia del informe de estudio neurofisiológico (Folio 11 cuaderno principal) -Copia de la consulta en la clínica psiquiátrica Isnor (Folio 12 cuaderno principal).

-Copia de la incapacidad laboral a nombre del actor expedida en la Unidad Clínica la Magdalena (Folios 13-16 cuaderno principal). -Orden de resonancia magnética (Folio 17 cuaderno principal).

-Orden de consulta prioritaria por neumología (Folio 19 cuaderno principal). -Copia de la relación de las incapacidades otorgadas al actor (Folio 62 cuaderno principal).

-Copia del Contrato de Trabajo por duración de la obra o labor contratada (Folio 70 cuaderno principal). -Copia del resumen de afiliación P.O.S. (Folio 75 cuaderno principal) -Copia del comprobante de entrega de documentos de afiliación (Folio 78 cuaderno principal).

-Copia de la planilla de aportes al sistema de seguridad social en salud (Folios 80-88 cuaderno principal). -Copia de la comunicación de terminación del contrato de trabajo suscrito entre el señor Jhon Oscar Molina Sandoval y el Consorcio ITS (Folio 89 cuaderno principal).

-Copia de la Liquidación Final de Contrato (Folio 90 cuaderno principal). -Copia del Formulario Único de Reporte de Accidente de Trabajo (Folio 108 cuaderno principal) -Copia de la Historia Clínica Toxicológica (Folios 115-116 cuaderno principal).

-Copia del Informe de Evaluación Neuropsicológica (Folios 118-119 cuaderno principal). -Copia de la Historia Clínica San Nicolás Ltda. (Folios 121-127 cuaderno principal).

-Copia del resultado de RX de Tórax (Folio 128 cuaderno principal). -Copia de la autorización para valoración por neumología expedida por la A.R.P. Seguros Bolívar (Folio 129 cuaderno principal).

-Copia del resultado de TAC de senos paranasales (Folio 133 cuaderno principal). -Copia del resultado de la valoración en la Unidad de Neumología de la Clínica Marly (Folio 135 cuaderno principal).

-Copia de la autorización para valoración por psiquiatría expedida por la A.R.P. Seguros Bolívar (Folio 139 cuaderno principal). -Copia de la autorización para valoración y control por neurología expedida por la A.R.P. Seguros Bolívar (Folio 137 cuaderno principal) -Copia del resultado de la consulta por neurología (Folio 138 cuaderno principal).

-Copia del Informe de estudio neurofisiológico (Folio 139 cuaderno principal). -Copia de la autorización de examen S.S. EMG +NC de 4 extremidades expedida por la A.R.P. Seguros Bolívar (Folio 140 cuaderno principal).

-Copia de la solicitud de informe del evento ocurrido el 27 de abril 2009 solicitado por la A.R.P. Seguros Bolívar al Consorcio ITS (Folio 141 cuaderno principal).

6. Expediente T-2.782.772 6.1. La Solicitud El 5 de marzo de 2010, el señor Efraín Fernando Espejo Franco interpuso acción de tutela en nombre propio para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la seguridad social, en

conexidad con el derecho a la vida, mínimo vital, igualdad, dignidad, debido proceso y a la salud, pues, según afirma, le fueron vulnerados por la Empresa Empleos y Servicios Especiales S.A., Aseo Técnico del Caribe S.A. E.S.P. en liquidación, Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo Triple A S.A. E.S.P. y la A.R.P.

Seguros Bolívar S.A. 6.2. Los hechos Los narra el accionante, en síntesis, así: 6.2.1. El 21 de noviembre de 2007, celebró contrato de trabajo con la empresa contratista Tecnipersonal;

posteriormente con la empresa Asear Pluriservicios S.A. y, finalmente, con la empresa Empleos y Servicios Especiales S.A. para prestar sus servicios como conductor de volqueta y como recolector de escombros, basuras y podas.

6.2.2. A pesar de que laboraba para las empresas contratistas antes mencionadas, el servicio era finalmente prestado a la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Barranquilla S.A. E.S.P. y a la empresa Aseo Técnico del Caribe S.A. E.S.P., actualmente en liquidación.

6.2.3. El día 12 de diciembre de 2009 sufrió un fuerte dolor lumbar cuando ayudaba en el cargue de un tanque de desperdicio de piel de pollo, y de peso aproximado de 40 kg, el cual se resbala y le cae encima, por lo que debió hacer un esfuerzo para evitar ser golpeado. Lo sucedido fue puesto en conocimiento del superior pero este no realizó el reporte respectivo a la A.R.P. Dos días después de aquel episodio fue atendido por la E.P.S. Cafesalud, encontrándose aún en tratamiento con medicina para el dolor porque, según el médico tratante, tiene concepto no quirúrgico.

6.2.4. Posteriormente, el 3 de enero de 2009, estando también cumpliendo con sus labores al servicio de la empresa Asear Pluriservicios S.A., sufrió un accidente de trabajo, el cual le originó lesiones en el ojo, específicamente, una fractura de córnea en la órbita externa e inflamación de la mácula y herida en la retina del ojo izquierdo.

6.2.5. El 12 de enero de 2010, la empresa Empleos y Servicios Especiales S.A., le informó por escrito que su contrato de trabajo terminaría a partir del 15 de abril de 2010.

6.2.6. Al producirse una disminución de su capacidad laboral, solicitó a la Administradora de Riesgos Profesionales una valoración por medicina laboral o por la junta regional de invalidez.

6.2.7 . El 22 de febrero de 2010 la A.R.P. Bolívar negó lo solicitado, bajo el argumento según el cual no existía un concepto médico desfavorable de recuperación o mejoría, pues se encontraba en tratamiento con el médico especialista en retinología.

Argumento que debe ser descartado, toda vez que tres de los cuatro especialistas de dicha administradora han proferido un concepto desfavorable de recuperación, faltando el diagnóstico del médico retinólogo, quien anualmente lo controla sin efectuarle ninguna clase de tratamiento quirúrgico u hospitalario.

6.2.8. Su estado de salud se encuentra cada vez más afectado, pues sufre de fuertes dolores de cabeza, disminución o pérdida total de la visión de manera esporádica y caída del párpado del ojo afectado.

6.3. Oposición a la demanda El Juzgado Trece, con Función de Control de Garantías de Barranquilla, mediante proveído del 12 de marzo de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a la empresa Empleos y Servicios Especiales S. A., Aseo Técnico del Caribe S.A. E. S. P., Sociedad de Acueducto, Aseo y Alcantarillado de Barranquilla S.A. E.S.P. y a la A.R.P. Seguros Bolívar S.A. para ejercieran su defensa.

6.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Barranquilla S.A. E.S.P., a través del representante legal, señaló:

- El señor Efraín Fernando Espejo Franco, no es ni ha sido empleado de la sociedad, en consecuencia se desconoce la situación planteada en el trámite de tutela.

-Revisada la demanda de tutela se observa que el señor Espejo Franco demanda la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada y solicita este amparo de forma transitoria. No obstante en el informativo no figuran pruebas que conduzcan a demostrar la existencia de tal perjuicio, razón por la cual no procede su pretensión.

-De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta que, por una parte, la pretensión del actor no tiene la calidad de derecho fundamental y, por la otra, que Triple A de Barranquilla S.A. E.S.P., es ajena a los hechos planteados en la acción de tutela, se solicita declarar su improcedencia.

6.3.2. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la empresa Empleos y Servicios Especiales S.A., a través de apoderado, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente, las cuales pueden sintetizarse, así:

-La empresa Empleos y Servicios Especiales S.A. tiene por objeto la prestación de servicios varios entre los que se encuentra: la prestación de servicios de aseo público domiciliario y actividades relacionadas con dicho servicio, así como la contratación de esta actividad con las empresas prestadoras de servicio público, sus concesionarias y contratistas y no como es catalogada por el actor como “ bolsa de empleo” .

-El señor Efraín Fernando Espejo Franco y la empresa, suscribieron un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual inició el 16 de abril de 2009, siendo prorrogado por periodos iguales al inicialmente pactado, en tres ocasiones para ejercer sus funciones en la empresa usuaria, Aseo Técnico S.A., el cual terminó por causa imputable a la empresa y por ello al demandante se le canceló la respectiva indemnización.

-Las funciones de conductor para las que fue contratado el accionante, fueron realizadas únicamente para la empresa Aseo Técnico S.A, siendo exclusivamente trabajador de la empresa Empleos y Servicios Especiales S.A., quien requiere del servicio. Advierte que el demandante jamás desempeñó funciones con las empresas Aseo Técnico del Caribe S.A. E.S.P. ni con la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Barranquilla S.A. E.S.P.

-Destaca que entre Aseo Técnico S.A. y la empresa se encuentra vigente un contrato de tipo comercial en el que se establece que la planta de personal depende en su totalidad de la empresa contratista, Empleos y Servicios Especiales S.A., a quien le corresponde exclusivamente la vigilancia y control sobre los trabajadores.

-En el momento de terminación del vínculo laboral el actor no se encontraba incapacitado, mucho menos limitado físicamente por lo tanto el despido no fue consecuencia de su estado de salud.

-No está plenamente demostrado el estado de limitación física del actor, no existe calificación de autoridad competente y tampoco puede predicarse que se encuentra en estado de invalidez.

-La empresa al dar por terminado el contrato laboral sin justa causa, cumplió a cabalidad, con las normas laborales reconociendo el pago de la indemnización respectiva.

-La atención de las eventualidades, en el caso que las hubiera, ocasionadas por el accidente sufrido por el demandante debe ser prestada por la A.R.P. Seguros Bolívar y por la E.P.S. Cafesalud, entidades a las que fue afiliado.

-La acción de tutela no procede para la solución de controversias jurídicas producidas dentro del ámbito de las relaciones laborales, la competencia para dirimir tales conflictos está radicada en la jurisdicción ordinaria.

6.3.3. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, el liquidador de la sociedad Aseo Técnico del Caribe S.A. E.S.P. en liquidación, señaló:

-A la sociedad no le consta que el señor Efraín Espejo Franco hubiere sido contratado por las empresas de Servicios temporales denominadas Tecnipersonal, Asear Pluriservicios S.A, y Empleos y Servicios Especiales S.A.

-No es cierto que el demandante hubiere prestado sus servicios laborales para Aseo Técnico del Caribe S.A. E.S.P., en liquidación, y menos en el cargo de conductor de volqueta, toda vez que la empresa no ha empleado hasta la fecha personal alguno para dicho cargo.

- La entidad desconoce la hoja de vida laboral del señor Espejo Franco, razón por la cual no le consta las fechas de ingreso y retiro del trabajador de las empresas señaladas, tampoco le consta la labor desempeñada y mucho menos que se le haya afiliado o desafiliado a la EPS o a la ARP, sufrido un accidente de tipo laboral o realizado un trámite para la calificación de la pérdida de su capacidad laboral, toda vez que nunca ha sido, ni es, directa o indirectamente empleado de la sociedad, por lo que esta última no está llamada a responder solidariamente ni dentro de esta acción ni dentro de cualquier otro proceso.

-Aseo Técnico del Caribe S.A. E.S.P., en liquidación, nunca ha celebrado contrato civil, comercial, o de cualquier otro tipo con las otras empresas accionadas, por tanto, el señor Espejo Franco nunca ha ejercido cargo alguno para la sociedad.

6.3.4 AR.P. Seguros Bolívar en forma extemporánea señaló: -El señor Efraín Fernando Espejo Franco, estuvo afiliado a la aseguradora por su empleador Asear Pluriservicios S.A., desde el día 3 de marzo de 2008 hasta el 2 de marzo de 2009 y posteriormente fue vinculado por la empresa Empleos y Servicios Especiales S.A. desde el 16 de abril de 2009 hasta la fecha.

-El día 3 de enero de 2009, el señor Efraín Fernando Espejo Franco, sufrió un accidente de trabajo del cual se tuvo conocimiento, el día 6 de enero del mismo año, a través de su empleador ASEAR PLURISERVICIOS S.A., mediante informe individual de accidente de Trabajo Nº 2953331. En la descripción del accidente fue redactado:

“[p]restando mis servicios como conductor en recolección de barrido, me encontré con un carro de mula, le solicité permiso para pasar y uno de ellos se molestó y me agredió con una piedra.” Este evento fue aceptado por la aseguradora y como consecuencia del trauma, el señor presentó como diagnóstico contusión facial, de conformidad con la historia clínica Nº 72.143.146, lo que generó como consecuencia, una fractura de la pared externa de la órbita izquierda.

-Por las lesiones ocasionadas como consecuencia del mencionado accidente, la aseguradora le reconoció al señor Espejo prestaciones económicas por subsidio de incapacidad temporal por un valor de $597.680 y le brindó prestaciones médico-asistenciales a través de su red de proveedores en las especialidades de oftalmología, especialista en retina y neurocirujano. Así mismo se le han efectuado varios exámenes de diagnósticos.

-Actualmente el señor Espejo se encuentra en tratamiento activo por la especialidad de oftalmología. De ahí que la A.R.P. le ha suministrado todas las prestaciones médico-asistenciales requeridas como consecuencia del siniestro mencionado.

-En relación con la solicitud del actor de ser valorado por medicina laboral con el fin de determinar la pérdida de la capacidad laboral, señala que tal y como se le informó al señor Espejo Franco, ello es posible una vez sea concluido el tratamiento de rehabilitación de las lesiones que padece, lo cual debe ser debidamente acreditado por los médicos tratantes, a través del concepto de alta, para así determinar las secuelas definitivas de la lesión que serán determinantes para establecer el grado de mengua de la capacidad laboral. Lo anterior con fundamento en el inciso 2 del artículo 9 del Decreto 917 de 1999 que señala:

“la calificación de la pérdida de capacidad laboral del individuo deberá realizarse una vez se conozca el diagnóstico definitivo de la patología, se termine el tratamiento y se hayan realizado los procesos de rehabilitación integral, o cuando aún sin terminar los mismos, exista un concepto médico desfavorable de recuperación o mejoría.” En la última

valoración efectuada por el médico tratante, Dr. Carriazo, médico oftalmólogo, no determinó un nuevo periodo de incapacidad debido a que la condición del trabajador no lo amerita;

adicionalmente cabe indicar que en la valoración realizada el día 29 de enero de 2010 por la especialidad de oftalmología, el galeno determinó que el próximo control se realizaría en un año.

-Una vez el actor finalice todo su proceso de rehabilitación integral y los médicos emitan los conceptos de alta y de secuelas del trabajador, esta Administradora de Riesgos Profesionales, procederá a solicitar ante la instancia calificadora pertinente, el estudio y evaluación de la presencia o no de secuelas definitivas.

6.4. Pretensiones El señor Efraín Espejo Franco solicita que se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, como consecuencia de ello, el juez de tutela decrete la inexistencia o ilegalidad de la terminación de su relación laboral con la empresa Empleos y Servicios Especiales S.A. y ordene a las empresas solidariamente responsables, abstenerse de realizar cualquier conducta que implique una violación de sus derechos, hasta tanto no exista una decisión en firme de la A.R.P. Seguros Bolívar en relación con su estado de invalidez.

Igualmente, el demandante solicita se ordene a la A.R.P. Seguro Bolívar, iniciar todos los trámites legales y reglamentarios frente al accidente de trabajo que sufrió, relacionados con el tratamiento para la rehabilitación, reubicación o readaptación, trámite para la incapacidad permanente parcial o para la pensión de vejez.

6.5. Pruebas En el expediente obra como pruebas. -Copia del Certificado de Cámara y Comercio de la Compañía Seguros Bolívar S.A. (Folio 10). -Copia del Certificado de Cámara y Comercio de la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Barranquilla S.A. E.S.P. (Folio 18).

-Copia del Certificado de Cámara y Comercio de la Sociedad Empleos y Servicios Especiales S.A. (Folio 31). - Copia del Certificado de Cámara y Comercio de Aseo Técnico del Caribe S.A. E.S.P. en liquidación (Folio 34).

-Copia de la comunicación de la terminación de contrato a término fijo inferior a un año suscrito entre la empresa Empleos y Servicios Especiales y el señor Efraín Espejo Franco. (Folio 37).

-Copia de la respuesta proferida por Seguros Bolívar a la solicitud elevada por el señor Efraín Espejo Franco. (Folio 38). -Copia del formato “INFORME DE ACCIDENTE DE TRABAJO DEL EMPEADOR O CONTRATANTE” (Folio 39).

-Copia de orden médica a nombre de Efraín Espejo para control por oftalmología y copia del resumen de la historia clínica del mencionado señor en la clínica Nova Visión. (Folio 40).

-Copia de la incapacidad laboral otorgada por la clínica Nova Visión al señor Espejo Franco desde el 21 de enero al 4 de febrero de 2009 (Folio 41).

-Copia del control por la especialidad de oftalmología efectuado al señor Espejo Franco (Folio 42). -Copia de las autorizaciones por parte de Seguros Bolívar de los exámenes tomografía óptica coherente de ambos ojos y valoración por retinólogo con resultado de angiografía y tomografía a nombre del señor Espejo Franco (Folios 43 y 44).

-Copia del Resultado del examen Angiografía Fluoescénica de Ojo Izquierdo practicado al señor Espejo Franco (Folio 45) -Copia de la incapacidad laboral otorgada por la clínica Nova Visión al señor Espejo Franco del 22 de diciembre de 2009 (Folio 46).

-Copia del control efectuado por la especialidad de neurocirugía al señor Efraín Espejo Franco.(Folio 47) -Copia de la incapacidad laboral otorgada por la clínica Nova Visión al señor Espejo Franco del 17 de febrero de 2010 (Folio 48) II. TRAMITE PROCESAL 1. Expediente T-2.526.737 1.1. Sentencia de primera instancia El Juzgado Sesenta y Uno Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, mediante sentencia del 11 de diciembre de 2009, consideró

que la acción de tutela es improcedente ya que el accionante dispone de otro medio de defensa judicial, cual es la jurisdicción ordinaria. Esto dijo el a quo :

"… es claro para el Despacho que la accionante cuenta con otros medios judiciales para que le sea estudiado y resuelto el conflicto laboral puesto a nuestro conocimiento, además, porque no es este procedimiento de rango constitucional, un medio adicional o complementario, a que se deba recurrir para solucionar una situación como la planteada, por su carácter y esencia de la misma, la de ser el único medio de protección de que disponga un afectado dentro de todo el ordenamiento jurídico a su alcance".

Dicha decisión no fue impugnada. 2. Expediente T-2.544.038 2.1. Sentencia de primera instancia El Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Chía, mediante sentencia del 13 de agosto de 2009, decidió tutelar los derechos fundamentales invocados como vulnerados por la accionante por las siguientes razones:

-De conformidad con la legislación laboral, se exigen tres llamados de atención, por escrito, para que el empleador justifique el despido basado en la conducta del trabajador. En el presente caso , la empresa accionada sólo allegó y mencionó un memorando de ese carácter, razón por la cual no puede fundamentar el despido de la accionante en dicha causal.

-Es claro que el mínimo vital de la señora Ana de Dios Martín se vulnera ostensiblemente "al no poder aportar los ingresos habituales a su hogar, afectando así la vida no sólo propia sino de su familia, esposo e hijas, las cuales se encuentran actualmente estudiando como claramente quedó especificado en la declaración rendida ante este Despacho (…). En dicha declaración, la accionante menciona que en este tiempo que se encuentra desvinculada de sus labores, ha subsistido del ´rebusque´ realizado por su esposo, quien actualmente vende arepas, pero esta actividad no deja ningún tipo de ganancias." -La entidad accionada sí tenía conocimiento de la enfermedad de origen profesional (síndrome del túnel del carpo) que padece la accionante porque tal y como lo manifestó la señora Martín Barrera recibió tratamiento médico cuando estaba vinculada laboralmente a la compañía y en el expediente reposa solicitud de presupuesto quirúrgico expedido por la clínica Cafam con fecha 28 de mayo de 2008, época en la que aún estaba vigente el contrato de trabajo.

2.2. Impugnación La entidad accionada impugnó el fallo de primera instancia por las siguientes razones: -Existe un hecho incontrovertible en virtud del cual el empleador podía dar por terminado el contrato de trabajo pues el trabajador incurrió en una justa causa de despido contemplada en la ley.

La empresa puso a disposición del juez de tutela sólo el último memorando o llamado de atención contra la trabajadora, en el cual se dejó constancia, por escrito, de su grave indisciplina y su continuo incumplimiento a sus deberes y obligaciones. Por otro lado, también allegó el acta de descargos fallida por la renuencia de la trabajadora.

-Para la empresa Comercializadora Rumbos LTDA, " el reintegro laboral ordenado, como consecuencia de la inconformidad laboral, la valoración de hechos inexactos y la calificación indebida del despido por parte del a quo, deberá ser dirimido mediante proceso ordinario laboral y no mediante fallo de tutela, toda vez que el presente caso no se encuadra dentro de las excepciones que al respecto y jurisprudencialmente suelen considerarse.

-Considera que " el juez de tutela dio por probada la existencia de una enfermedad sin plena demostración o calificación de la misma por parte del organismo competente basado en las simples declaraciones del trabajador y en una solicitud de presupuesto quirúrgico clínico del cual el patrono no ha tenido conocimiento, como no ha tenido ninguna enfermedad, profesional o no, porque no ha sido notificado de la misma por parte de la E.P.S., de la A.R.P., ni del trabajador hasta la fecha. Por el contrario, en la hoja de vida de la accionante no existe ninguna incapacidad médica superior a dos días y las pocas que existen, hacen referencia a enfermedad común".

-Sostiene que el mecanismo de la tutela no es la vía para resolver el presente caso, pues “ la accionante, dada sus condiciones actuales de vida, sociales y económicas, no es cabeza de familia, no está embarazada, no es sujeto de fuero sindical, no tiene estabilidad laboral reforzada, no existe desprotección a la salud, no se encuentra en debilidad manifiesta y no esta ante un peligro inminente.” 2.3. Sentencia de segunda instancia El Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de Zipaquirá, mediante providencia del 9 de diciembre de 2009, revocó el fallo impugnado al considerar: que la accionante no goza de la estabilidad laboral reforzada. No existe prueba alguna de la enfermedad profesional que dice padecer. En el expediente simplemente se observa una incapacidad por enfermedad general, la cual es insuficiente para considerar que la trabajadora se encuentra discapacitada, y por ende sea sujeto de especial protección.

3. Expediente T-2.550.567 3.1. Sentencia de primera instancia El Juzgado Veintiséis Penal Municipal de Bogotá, mediante sentencia del 6 de octubre de 2009, decidió no tutelar los derechos fundamentales invocados como vulnerados por la accionante al considerar que la finalización del contrato de trabajo suscrito entre ella y la entidad accionada obedeció a la terminación de la labor por la que había sido contratada y no como consecuencia de la enfermedad que la señora Moreno Rodríguez padece.

3.2. Impugnación . La parte actora impugnó el fallo proferido por el Juzgado Veintiséis Penal Municipal de Bogotá al considerar que el a quo desconoció la jurisprudencia constitucional, según la cual, el beneficio de la protección laboral reforzada, se ha extendido, incluso, a los contratos de obra, en los casos en que como el suyo, el trabajador padece de un deterioro en su estado de salud.

3.2. Sentencia de segunda instancia El Juzgado Sexto Penal del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 7 de diciembre de 2009, decidió confirmar el fallo impugnado por las siguientes razones:

- Si bien, alega la accionante que es una persona discapacitada, no aparece ningún dictamen médico que así lo confirme, sino únicamente que se le otorgaron incapacidades laborales temporales y por corto plazo generalmente de tres días. Precisamente la última se generó por ese término y hasta el 12 de agosto de 2009.

No existe prueba que para el momento de la terminación del contrato de trabajo, la accionante estuviera incapacitada, o se le hubiere declarado alguna invalidez originada por enfermedad profesional, ni que presentara una disminución parcial o definitiva en algunas de sus funciones u órganos.

De tal manera que, como lo consideró el fallo de primera instancia, no se establece una conexidad entre la enfermedad que se le diagnosticó a la señora Moreno Rodríguez, la cual se denomina Tenosinovitis de Quervain o Tenosinovitis de Flexoextensores de Antebrazos y de Quervain Bilateral, de predominio derecho, y su actividad laboral.

-La razón por la cual la entidad accionada dio por terminado el contrato de trabajo con la accionante fue porque la Comercializadora Caribbean Ltda, le comunicó, por escrito, que por una baja productividad no requería personal adicional y que la labor de la señora Moreno Rodríguez había terminado. Como consecuencia de ello, la entidad accionada aplicó la cláusula del contrato suscrito con esta trabajadora, según la cual, si el usuario declaraba terminada la labor para la trabajadora en misión el acuerdo celebrado de ésta con Activos S.A. igualmente podía seguir la misma suerte, como en efecto ocurrió en este caso.

-Concluye el ad quem : “Por tanto, no encuentra el Juzgado que se hayan vulnerado los derechos fundamentales de la señora Justa Deyssi Moreno Rodríguez al dársele por terminado su contrato de trabajo, pues esa terminación fue ajustada a la ley y como la señora en mención no era disminuida o inválida física o psíquica, o por lo menos no había declaración médica de ello, no se hacía necesario obtener la licencia del Ministerio de la Protección Social, Área del Trabajo.” 4. Expediente T-2.006.661 4.1.

Sentencia de primera instancia El Juzgado Quinto Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Bogotá, mediante providencia del 12 de enero de 2010, negó el amparo solicitado por las siguientes razones:

-Como consecuencia del tiempo en que duró incapacitada la accionante se configuró una de las causales para dar por terminado el vínculo asociado que ella tenía con ADETEK CTA, el cual se concretó el 30 de octubre de 2009 y no el 24 de octubre como lo afirma la señora Cañón Fraile.

-Pese a la terminación del vínculo asociado, la accionante no quedó desamparada en salud por cuanto continuó con la cobertura integral hasta el 29 de noviembre de 2009 y protección laboral hasta el 29 de diciembre, según la certificación expedida por la E.P.S. Sura. Así mismo, obra en el expediente escrito de la Gerente de la entidad accionada en el que solicita al Consejo de Administración que se sufraguen los costos de los aportes al Régimen de Seguridad Social en Salud de la asociada Nancy Patricia Cañón Fraile, en razón de su delicado estado de salud hasta que la entidad Administradora de Fondos de Pensiones se haga cargo de la misma. Así se desdibuja la afirmación realizada por la accionante según la cual la cooperativa cesó en el pago de los aportes en salud y pensión y que por ello no puede acceder a los servicios médicos.

-La cooperativa le informó a la accionante que debía acudir ante la E.P.S. para diligenciar el formulario de afiliación como trabajadora independiente, pero que el costo de los aportes serían asumidos por cuenta de la empresa. Sin embargo, la señora Cañón no atendió dicho requerimiento o no lo entendió, pues en el escrito de tutela refiere que no puede asumir los costos de una afiliación de salud como independiente.

- De conformidad con las pruebas que obran en el expediente, la accionante no presentó la documentación necesaria en la IPS Punto de salud de Chapinero para que su caso fuera remitido a la Administradora del Fondo de Pensiones, ni acudió a la diligencia administrativa laboral ante el Ministerio de la Protección Social.

-Concluye el juzgado de primera instancia que "… las entidades demandadas han estado prestas a brindarle a la accionante su protección en salud, informándose igualmente por la EPS SURA que la señora NANCY CAÑON tiene la posibilidad de tramitar pensión de invalidez ante el Fondo de Pensiones al que está afiliada y con eso se podría garantizar la continuidad del tratamiento y afiliación al Sistema General de Salud, pero como al 30 de diciembre de 2009 la accionante no se encuentra afiliada a EPS SURA no es acreedora de los servicios de salud hasta tanto no reporte nueva afiliación ya sea del empleador o como cotizante independiente, obviamente en los términos ofrecidos por la cooperativa, es decir cubriendo la entidad el valor de los aportes, o tramite su pensión y sea el Fondo de Pensiones que realice el aporte, hecho éste que depende ya de la voluntad de la accionante." 4.2.

Impugnación La accionante impugnó el fallo de primera instancia, reiterando lo expuesto en la demanda de tutela. 4.3. Sentencia de segunda instancia El Juzgado Tercero Penal del Circuito de Bogotá, mediante providencia del 25 de febrero de 2010, confirmó parcialmente el fallo impugnado acogiendo las razones expuestas por el juez de primera instancia, adicionándolo en el sentido de que ADETEK CTA, una vez la señora Cañón Fraile realice el trámite del formulario de afiliación ante la E.P.S. Sura, continué pagando los aportes en salud hasta que la demandante se haga acreedora de la pensión de invalidez.

5. Expediente T-2.699.407 5.1. Sentencia de primera instancia El Juzgado Segundo Penal Municipal de Barrancabermeja, mediante Sentencia del 25 de febrero de 2010, negó el amparo solicitado al considerar que existen otros mecanismos de defensa. Al respecto señaló que:

"… el accionante se encuentra en el derecho de acudir a otras instancias a fin de resolver su dificultad o su litigio, ya que la acción no es el mecanismo adecuado para esto y menos para la protección de este Derecho, ya que existe la jurisdicción ordinaria que debe entrar a dirimir dicho conflicto, al encontrarse el derecho que se reclama un derecho en litigio que se fundamenta por el empleador en un despido justo por terminación de obra y de manera contraria por el

empleado en un despido injusto.” En lo concerniente a la afectación del mínimo vital se tiene que en este caso no puede predicarse, puesto que “el señor JHON OSCAR MOLINA SANDOVAL recibió un mínimo de liquidación el cual le ha dado la oportunidad de sobre llevar (SIC) la subsistencia de su familia, dineros estos que fueron recibidos no menos de un mes que le pueden ayudar a salir adelanta (SIC) con su familia y hasta que comience el trámite de su proceso laboral correspondiente.” Respecto de la vulneración del derecho a la salud, se observa que la ARP viene prestando todos los servicios médicos que el accionante ha requerido.

5.2. Impugnación La parte demandante impugnó el fallo de primera instancia por las siguientes razones: -Si bien, la A.R.P. Seguros Bolívar, le ha brindado atención médico-asitencial, no lo ha hecho respecto de los problemas de pérdida de audición y visión parcial y fotofobia y la consulta de neumología aún no ha sido autorizada.

-Sí se ha causado un perjuicio irremediable porque él y su familia derivaban su sustento exclusivamente del salario que devengaba en la empresa accionada porque su esposa padece de insuficiencia renal crónica y está en tratamiento de hemodiálisis.

-El Consorcio ITS, sí le adeuda los costos de los viáticos y de transporte de los días 15, 16 y 17 de mayo de 2009, cuando se desplazó a Bogotá para la práctica de unos exámenes.

5.3. Sentencia de segunda instancia El Juzgado Segundo Penal del Circuito de Barrancabermeja, mediante providencia del 29 de abril de 2010, confirmó el fallo impugnado por las siguientes razones:

-Si bien es cierto podría pensarse que el señor Jhon Oscar Molina Sandoval se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, también lo es que de conformidad con las pruebas contenidas en el expediente, su contrato concluyó por la configuración de una causal legal de terminación de contrato, cual es la finalización de la obra o labor contratada, asunto que no es susceptible que sea discutido por vía de tutela, sino ante la vía ordinaria, en razón del amplio debate probatorio que al respecto se requiere. Además, en principio, no se evidencia la vulneración de los derechos fundamentales del accionante, toda vez que a pesar de su condición, para el momento en que terminó el contrato de trabajo, aquél no se encontraba incapacitado.

-En relación con la atención que ha recibido el accionante por parte de la A.R.P. Seguros Bolívar, si bien para el momento de promover la tutela el actor no había recibido autorización para la cita prioritaria de medicina especializada de neumología, durante el traslado de la demanda, la aseguradora confirmó la autorización del trámite solicitado, tal como se adjuntó en la contestación del líbelo petitorio, sin que pueda verificarse la desatención alegada por el demandante.

-Por otra parte, no es posible determinar con exactitud lo relacionado con los viáticos, que según el accionante, la empresa demandada le adeuda, toda vez que no existe prueba dentro del expediente de que éstos se hubieren causado.

6. Expediente T-2.782.772 6.1. Sentencia de primera instancia El Juzgado Trece, con Función de Control de Garantías de Barranquilla, mediante providencia del 26 de marzo de 2010, negó el amparo solicitado al considerar que no se observa en la situación planteada circunstancias constitutivas de violación o amenaza de derechos constitucionales.

Para el a quo , la solicitud de amparo no procede en este caso, por cuanto el accionante cuenta con otro medio de defensa judicial para hacer valer sus derechos como lo es la acción laboral ante la jurisdicción ordinaria, “mecanismo éste en el cual se presentan todas las garantías procesales y además, rapidez y efectividad, ya que de conformidad con el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo, la ACCION DE RENTEGRO se tramitará conforme al procedimiento señalado en el artículo 114 y siguientes de ese Código”.

Tampoco puede concederse la tutela como mecanismo transitorio porque no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable. 6.2. Impugnación El demandante impugnó el fallo proferido en primera instancia, señalando básicamente

que cuando se trata de estabilidad laboral reforzada el perjuicio irremediable se deriva de la imposibilidad que tiene el limitado físicamente de poder satisfacer sus necesidades básicas.

6.3. Sentencia de segunda instancia El Juzgado Séptimo Penal del Circuito de Barranquilla, mediante providencia del 11 de junio de 2010, confirmó parcialmente el fallo proferido en primera instancia al considerar que, de conformidad con los dictámenes proferidos por los especialistas, entre enero de 2009 y marzo de 2010, la A.R.P. Seguros Bolívar, debió enviar al señor Espejo Franco, al médico laboral, para que emitiera un dictamen definitivo y diagnosticara la pérdida de su capacidad para laborar.

En virtud de lo anterior, ordenó a la A.R.P. Seguros Bolívar, que el señor Efraín Fernando Espejo Franco fuera remitido al médico laboral a objeto de que emita una evaluación respecto del siniestro acaecido y dictamine su estado de capacidad para laboral.

[5] III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia A través de esta Sala de Revisión, la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas dentro de los procesos de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículo 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico Corresponde a esta Sala de Revisión determinar si las entidades accionadas vulneraron los derechos fundamentales invocados por las señoras Ana Isabel Orozco Torres, Ana de Dios Martín Barrera, Justa Deissy Moreno Rodríguez, Nancy Patricia Cañón Fraile, Jhon Oscar Molina Sandoval y Efraín Fernando Espejo Franco al terminar los contratos de trabajos que habían suscrito, a pesar de las condiciones de salud en que se encontraban y sin la previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Para tal fin, esta Sala se referirá, en primer lugar, a la jurisprudencia constitucional existente en relación con la procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral en los casos de trabajadores discapacitados, en segundo término, a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, para luego, finalmente, dar solución al caso objeto de estudio.

3. Procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral en los casos de trabajadores discapacitados. Reiteración de jurisprudencia.

Este Tribunal en forma reiterada ha señalado que, en principio, la acción de tutela es improcedente para reclamar el reintegro laboral, en la medida en que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto, acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate.

Sin embargo, esta Corporación ha precisado que, excepcionalmente, el mecanismo de amparo constitucional puede ser procedente, de manera transitoria, cuando se involucren los derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y, adicionalmente, en los casos en los cuales se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Frente al particular la Corte ha dicho [6] :

“Esta Corporación [7] ha señalado en su reiterada jurisprudencia que, en principio, la acción de tutela no es el instrumento procesal idóneo para solicitar de una autoridad judicial la orden de reintegro a determinado empleo, pues el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores acciones judiciales específicas cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción laboral y a la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

La Corte ha indicado con precisión [8] , que esta regla general, la cual se sigue del principio de subsidiariedad que condiciona la procedibilidad de la acción de tutela, debe ser matizada en aquellos eventos en los que el solicitante se

encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta y, adicionalmente, en los supuestos en los cuales el ordenamiento jurídico confiera al sujeto estabilidad laboral reforzada.

Se arribó a esta conclusión debido a que, si bien no existe un derecho fundamental que asegure a los empleados la conservación del trabajo o un término mínimo de permanencia en él, gracias a la acentuada protección que el texto constitucional ofrece a algunos sujetos en atención a las circunstancias particulares en que se encuentran, las cuales dificultan el pleno goce de los derechos fundamentales, se impone el reconocimiento del "derecho a una estabilidad laboral reforzada". Es éste el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas con limitaciones, entre otros, cuyo despido debe ser previamente autorizado por la oficina del trabajo o el juez. En este caso, por ser sujetos de especial protección, como ya ha sido señalado, la Corte considera procedente su solicitud de reintegro en sede de tutela.

Ahora bien, como ya fue indicado, la acción de tutela resulta procedente en un evento adicional, en el cual el sujeto que solicita el amparo de sus derechos fundamentales se encuentra en una situación de debilidad manifiesta cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición de tutela como mecanismo transitorio hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas." Ahora bien, este Tribunal ha señalado que, en las situaciones de excepcionalidad anotadas, resulta necesario, en todo caso, para que proceda la acción de tutela, acreditar la condición de trabajador discapacitado o con alguna limitación en su estado de salud y demostrarse la existencia de una relación de causalidad entre las condiciones de salud del trabajador y su desvinculación, de forma tal que pueda predicarse la configuración de un trato discriminatorio.

4. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia Conforme con el artículo 13 de la Constitución Política todas las personas son iguales ante la ley, y debe el Estado propiciar las condiciones necesarias, con el fin de que ese mandato sea real y efectivo. De ahí que la Corte, haya entendido que:

"el principio de igualdad deja de ser un concepto jurídico de aplicación formal, para convertirse en un criterio dinámico, que debe interpretarse de conformidad con las circunstancias particulares que rodean a cada persona, pretendiendo con ello el logro de una igualdad material y no formal [9] .

Así mismo, dicha Norma Superior establece que las personas que por su condición económica, física o mental, estén en un estado de debilidad manifiesta, gozan de una especial protección constitucional por parte del Estado.

En armonía con lo anterior, el artículo 47 Superior, dispone que le corresponde al Estado adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se les debe brindar la atención especializada que necesiten.

Bajo una orientación similar, la Carta en el artículo 53 prevé, que uno de los principios mínimos que debe orientar las relaciones laborales, es la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. En concordancia con esta disposición, el artículo 54 Superior, establece que es una obligación del "Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud" .

En relación con el compromiso que de conformidad con la Constitución tiene el Estado para con las personas discapacitadas, la jurisprudencia de la Corte ha señalado que es doble, pues " por una parte, debe abstenerse de adoptar o ejecutar cualquier medida administrativa o legislativa que lesione el principio de igualdad de trato ; por otra, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, debe remover todos los obstáculos que en los ámbitos normativo, económico y social configuren efectivas desigualdades de hecho que se opongan al pleno disfrute de los derechos de estas personas, y en tal sentido, impulsar acciones positivas ." [10] (subrayado fuera del texto original) En torno a las acciones afirmativas,

este Tribunal ha dicho que son aquellas que están orientadas a proteger a ciertas personas o grupos para eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan y procurar que los miembros de un grupo discriminado tengan una mayor representación en el escenario político o social [11] . Al respecto la Corte en la Sentencia C-371 de 2000 [12] señaló:

“Con la expresión acciones afirmativas se designan políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan, bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación” Precisamente, esta Corporación ha establecido que de las acciones afirmativas a favor de las personas con limitaciones físicas o mentales se deriva una estabilidad laboral reforzada, la cual, implica: (i) el derecho a permanecer en el empleo; a (ii) no ser despedido por causa de la situación de vulnerabilidad; a (iii) permanecer en el empleo hasta que se requiera y hasta tanto no se configure una causal objetiva que imponga la terminación del vínculo y a (iv) que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido, con fundamento en la previa verificación de la ocurrencia de la causal que se alega para finiquitar el contrato laboral, so pena de que el despido se considere ineficaz.

[13] En relación con el desarrollo legal que ha tenido el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones, el legislador estableció una serie de garantías orientadas, por un lado, a permitir que estas personas ingresen a la actividad laboral y, del otro, a asegurar que sus limitaciones no se constituyan en causales para que sean excluidas de la misma.

En efecto, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, mediante el cual se establecieron los mecanismos de integración social para personas en condición de discapacidad, textualmente dice:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.” [14] Cabe aclarar que este último apartado fue declarado exequible de manera condicionada por esta Corporación en Sentencia C-531 de 2000 [15] , en el entendido de que el pago de la indemnización al trabajador discapacitado no convierte el despido en eficaz, si éste no se ha hecho con previa autorización de la Oficina de Trabajo. De ahí que, la indemnización se constituye en una sanción para el empleador, mas no en una opción para éste de despedir sin justa causa a un trabajador discapacitado.

[16] De igual manera, en Sentencia T-198 de 2006 [17] , la Corte señaló que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 contiene una protección laboral reforzada que se proyecta en dos ámbitos: uno positivo, que implica la prohibición de que las limitaciones físicas o mentales de una persona sean la causa para obstaculizar su vinculación laboral, a menos que dicha limitación resulte claramente incompatible con el cargo que va a desempeñar, y uno negativo, según el cual, ninguna persona discapacitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Sin embargo, quienes hayan sido retirados de su empleo por este motivo, tendrán derecho a una indemnización, sin perjuicio de las demás prestaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.

Conforme con lo anterior, el artículo mencionado, propende por la igualdad en el acceso al mercado laboral y establece, además, una evidente limitación a la facultad de los empleadores para despedir a los trabajadores que adolecen de algún

tipo de discapacidad.

Resulta conveniente advertir que, el ámbito negativo de protección establecido por la norma en cita, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, se circunscribe a aquellos eventos en los cuales la desvinculación laboral se produce por causa de la enfermedad o discapacidad del trabajador. En este sentido, esta Corporación ha sostenido:

“ Para esta Corporación, como lo ha indicado la Sala Plena, lo que resulta reprochable desde el punto de vista constitucional no es el despido en sí mismo –al que puede acudir todo patrono siempre que lo haga en los términos y con los requisitos fijados por la ley- sino la circunstancia -que debe ser probada- de que la terminación unilateral del contrato por parte del patrono haya tenido origen precisamente en que el empleado esté afectado por el virus o padezca el síndrome del que se trata (SIDA).

(...) En el presente asunto, al no hallarse la relación causal entre el padecimiento del accionante y la terminación del contrato de trabajo a término fijo, el juez constitucional se encuentra ante un asunto que no le compete resolver, por cuanto de lo aportado al proceso no se deduce la violación de los derechos fundamentales de aquél, en el sentido de que haya podido ser discriminado o estigmatizado por el patrono.

En este orden de ideas, al no establecerse la vulneración del derecho a la igualdad del accionante, estima la Sala que se trata de una controversia ordinaria, y que quienes están llamados a resolverla son los jueces laborales, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige el amparo constitucional (art. 86 C.P.).” [18] De lo anteriormente expuesto, se concluye que la especial protección laboral de las personas discapacitadas, en el ámbito positivo y negativo, ocurre cuando quiera que la imposibilidad de acceder al mercado laboral o la exclusión del mismo se produzcan como consecuencia de su estado de debilidad manifiesta, por cuanto la protección se dirige a evitar precisamente que ellos sean objeto de discriminación con ocasión de sus limitaciones.

Ahora bien, resulta necesario destacar que, para la Corte [19] , están amparados por la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no solamente aquellas personas que tienen la condición de discapacitados, de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes, sino también, quienes se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, ya sea por acaecimiento de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, ni si es de carácter transitorio o permanente.

[20] No obstante lo anterior, aún cuando la situación de los trabajadores calificados como discapacitados es distinta a la de aquellos que padecen una afectación significativa de su salud pero aún no han sido objeto de calificación por los organismos establecidos para el efecto, la Corte ha sostenido que en ambos casos existen razones que justifican la existencia de una especial protección laboral. Precisamente, en sentencia T-351 de 2003 [21] , esta Corporación dijo:

“* En la actualidad el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados como tales por las normas legales [22] , frente a los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, quienes a partir de lo dispuesto en el artículo 13 Superior, exigen una protección especial por parte del Estado dada su situación de debilidad manifiesta [23] .

* El alcance y los mecanismos legales de protección - en cada caso - son distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada y, en segundo término, porque la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta se deriva de la aplicación inmediata de la Constitución junto con algunas normas de rango legal que constituyen el denominado sistema normativo integrado [24] .

* Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de

elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores.

* Con todo, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. De suerte que, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores en estado digno y acorde con sus condiciones de salud, en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad. Sin embargo, 'el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla' [25] (…)" En aplicación de la jurisprudencia constitucional reseñada, la Corte ha protegido en diversas oportunidades el derecho de las personas con limitaciones -independientemente de que haya sido o no calificada su discapacidad- a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares y ha señalado, en forma enfática, que son merecedoras de un trato especial.

Ahora bien, t al y como quedó expuesto, la protección a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución en la capacidad física o mental, no solamente comprende la prohibición impuesta al empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en razón de dicha discapacidad del trabajador, sino que, además, implica, la reubicación si se requiere, hasta tanto no surja una causal objetiva y la misma no sea verificada previamente por la autoridad laboral competente.

El derecho a la reubicación, ha sido entendido por la Corte como la prerrogativa que tiene el trabajador de que le sean asignados labores que estén acordes con su condición física, cuando ésta ha disminuido, como consecuencia de una enfermedad, y mientras se recupera. Sobre el particular esta Corporación ha dicho:

"el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores no puede ser entendido como la simple imposibilidad de retirara un trabajador que ha sufrido una merma en su estado de salud, sino que comporta el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas" .

[26] Es precisamente en aplicación del principio de solidaridad que el empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador que adolece de una discapacidad o una incapacidad física o mental, en una actividad digna y conforme con su estado de salud, salvo que demuestre que "existe un principio de razón suficiente que lo exonera de cumplirla." [27] Precisamente, la Sentencia T-1040 de 2001 [28] , señaló que el derecho a la reubicación laboral tendrá diversas implicaciones, según el ámbito en el que se aplique, debiendo valorar una serie de elementos, entre los cuales se destacan (i) la clase de labores encomendadas al trabajador; (ii) la naturaleza jurídica del empleador, y (iii) las condiciones de la empresa y/o capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal.

Lo anterior, con el fin de determinar si dicha medida excede la capacidad del empleador o impide el desarrollo de su actividad, pues en estos eventos, este derecho debe ceder ante el interés legítimo del empleador, debiendo en todo caso comunicar al trabajador esa circunstancia, y brindarle la posibilidad de proponer soluciones razonables.

Sobre el particular la Corte dijo [29] : "Por supuesto, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. En situaciones como éstas, en principio corresponde al empleador reubicar al trabajador en virtud del principio constitucional de solidaridad, asegurándole unas condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar su derecho al trabajo en condiciones dignas. Sin embargo, el

empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla.

En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación" [30] .

Igualmente, esta Corporación ha señalado que en algunos eventos, la reubicación laboral como consecuencia del estado de salud del trabajador, implica no solamente el simple cambio de labores, sino que comporta la proporcionalidad entre las tareas y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados, así como el deber del empleador de brindar la capacitación necesaria para que las nuevas funciones sean desarrolladas adecuadamente [31] Conforme a lo anterior, fuerza concluir que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución de la capacidad física o mental, implica el derecho a permanecer en el empleo o a ser reubicado si se requiere, asignándole unas funciones acordes con su estado de salud, lo cual debe incluir, de ser necesario, la capacitación para el adecuado cumplimiento.

Otros asuntos que debe abordar la Sala antes de decidir, son los relacionados con el significado y efecto de las relaciones que se presentan en casos como los que se analizan donde (i) el trabajador es contratado a través de un contrato de obra o labor determinada, (ii) el asociado celebra un convenio asociativo y (iii) la vinculación se realiza a través una empresa de servicios temporales.

5. Contrato a término fijo El artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, prevé que los contratos de trabajo podrán celebrarse por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. Así, se determina en general, el momento en el que ocurre el vencimiento o la terminación de la relación de trabajo, de tal suerte que el vínculo laboral subsiste mientras el empleador requiera los servicios del trabajador o no se haya finalizado la obra para la cual fue contratado.

En relación con esta clase de contratos, la Corte ha señalado, que no obstante lo anterior, en ciertas circunstancias especiales, el derecho a la estabilidad laboral reforzada puede oponerse, incluso, a la terminación del contrato de obra o labor determinada.

Esta Corporación sobre el particular en la Sentencia T-1046 de 2008 [32] dijo: "(…) la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación [33] .

Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta." En la sentencia citada, la Corte también advirtió que el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlo por terminado: (i) si subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador; (ii) si el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales y (iii) se trate de una persona en una situación de debilidad. De ahí que, cuando una persona goza de estabilidad laboral

reforzada, no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral y medie la autorización de la oficina del trabajo, que avale dicha decisión.

6. Las cooperativas asociativas de trabajo La cooperativa de trabajo asociado es una forma de organización solidaria, que permite agrupar a varias personas para emprender una actividad sin ánimo de lucro a través del aporte de la capacidad laboral de sus integrantes.

El artículo 70 de la Ley 79 de 1998 “por la cual se actualiza la legislación cooperativa” define a las cooperativas como “ aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios” El artículo 3 del Decreto 4588 de 2006 “ Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado” dispone que la actividad de los cooperados, está “ encaminada a efectuar actividades económicas, profesiones o intelectuales con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados.” Por su parte, el término de cooperativa, según la Recomendación R193 de 2002 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la promoción de las cooperativas, debe interpretarse como: “ la asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática.” Del anterior recorrido normativo es dado afirmar que, las cooperativas de trabajo asociado a través de la agrupación de personas y el aporte de la capacidad de trabajo tienen como finalidad la producción y ejecución de obras o la prestación de servicios, la cual deberá prestarse dentro de los lineamientos establecidos en los estatutos y en la normatividad existente en la materia.

La Corte en la Sentencia C-211 de 2000 [34] además de señalar las características sobresalientes de las cooperativas de trabajo asociado [35] destacó que dada la entidad entre el asociado y el trabajador, la relación entre éste y la cooperativa no se regula en principio por el Código Sustantivo del Trabajo, sino por los estatutos que definen entre otras materias, el manejo y administración de la organización, su funcionamiento, el régimen de trabajo, seguridad social y compensaciones, el reparto de excedentes y todos los demás asuntos atientes al cumplimiento del objeto social.

[36] Con todo, este Tribunal ha hecho hincapié en que la capacidad de autorregulación de las cooperativas de trabajo, implica, el respeto por las garantías constitucionales que consagra la Constitución y la ley. En tal sentido, estas organizaciones, en virtud de su autonomía configurativa no podrán contrariar los principios y valores superiores, e infringir las normas que regulan los mínimos que deben contener los contratos de asociación, pues se encuentran supeditadas a la vigilancia de las autoridades competentes [37] .

Precisamente, el artículo 7° numeral 3 de Ley 1233 de 2008 señaló que cuando se utilice la cooperativa de trabajo asociado para cohonestar una relación laboral, se disuelve el vínculo cooperativo, lo cual origina una responsabilidad solidaria entre la organización infractora y el tercero contratante en relación con las obligaciones prestacionales que surjan a favor del trabajador.

Específicamente, la jurisprudencia de este Tribunal ha precisado que si durante la ejecución del contrato de trabajo asociado, la cooperativa desconoce la prohibición consistente en que estas organizaciones solidarias no pueden actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de sus asociados para proveer mano de obra a terceros beneficiarios, o admitir que respecto de sus asociados se susciten relaciones de subordinación, se debe dar aplicación la legislación laboral, y no la legislación civil o comercial, por cuanto bajo tales supuestos fácticos convergen elementos esenciales que dan lugar a la existencia de un contrato de trabajo simulado por el contrato cooperativo.

Sobre el particular, esta Corporación en la Sentencia T-962 del 7 de octubre de 2008 [38] precisó que: “ la facultad para contratar con terceros no es absoluta. En efecto, por expreso mandato legal, las cooperativas y precooperativas no podrán actuar como intermediarios laborales o empresas de servicios temporales.” En el contexto señalado, la intermediación

trasforma el vínculo cooperativo o, dicho en otros términos, la relación horizontal que debe existir entre los asociados cooperados en una verdadera relación laboral pues el cooperado no ejerce sus funciones directamente en la cooperativa sino que presta un servicio a un tercero, quien le da ordenes y le impone un horario de trabajo, surgiendo así una clara relación de subordinación.

Ahora bien, con relación a los supuestos que permiten identificar la transformación de la relación entre los asociados cooperados en un contrato de trabajo, la Corte, en la Sentencia T- 445 del 2 de junio de dos mil seis (2006) [39] , dijo:

“En relación con los elementos que pueden conducir a que la relación entre cooperado y cooperativa pase de ser una relación horizontal, ausente de subordinación, a una relación vertical en la cual una de la dos partes tenga mayor poder sobre la otra y por ende se configure un estado de subordinación, se pueden destacar diferentes elementos, como por ejemplo (i) el hecho de que para que se produzca el pago de las compensaciones a que tiene derecho el cooperado éste haya cumplido con la labor en las condiciones indicadas por la cooperativa o el tercero a favor del cual la realizó; (ii) el poder disciplinario que la cooperativa ejerce sobre el cooperado, de acuerdo con las reglas previstas en el régimen cooperativo; (iii) la sujeción por parte del asociado a la designación [que] la Cooperativa [haga] del tercero a favor del cual se va a ejecutar la labor contratada y las condiciones en las cuales trabajará; entre otros.” Bajo este contexto, cuando se presenten estos supuestos fácticos, u otros que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo, el juez de tutela debe proteger los derechos fundamentales del trabajador encubierto tras la calidad de asociado, y aplicar los principios del derecho laboral [40] y las demás garantías laborales dispuestas por la Constitución.

7. Relaciones laborales en las empresas de servicios temporales La Ley 50 de 1990 reglamentada por el Decreto 4369 de 2006, define a la empresa de servicios temporales como aquella que contrata la prestación con terceros beneficiarios para colaborar de manera temporal en el desarrollo de sus actividades, a través de la labor ejecutada por personas naturales contratadas directamente por la empresa, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador. La persona natural o jurídica que contrata los servicios se denomina usuario.

Dicha normativa, señala que los trabajadores vinculados a estas empresas pueden ser de “planta” , quienes desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales y de “misión” que son aquellos enviados por la empresa a las dependencias de los usuarios con el fin de cumplir la tarea o el servicio contratado por éstos cuando sea menester reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad, para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales en cosechas o en la prestación de servicios, por un termino de 6 meses prorrogable hasta por 6 meses más [41] .

Servicios que se refieren a labores ocasionales, accidentales o transitorias. A los trabajadores en misión, se les aplica, en lo pertinente, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral y tienen derecho a un salario ordinario, equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que ejecuten la misma labor, a los mismos beneficios que aquella tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo en lo relacionado con transporte, alimentación y recreación, a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. En materia de salud ocupacional es responsable la empresa de servicios temporales.

Los contratos celebrados entre las empresas de servicios temporales y sus usuarios deberán extenderse por escrito y cumplir con las especificaciones contempladas en el artículo 81 de la Ley 50 de 1990. El Ministerio de la Protección Social, al tener a su cargo el control y vigilancia de esas empresas, le corresponde aprobar las solicitudes de autorización de funcionamiento, sus reformas y el reglamento interno.

De lo anteriormente expuesto, se concluye que quienes celebren un contrato de trabajo con una empresa de servicios temporales establecen con ella una relación de índole laboral de carácter subordinado, siendo esta su empleador para todos los efectos legales. Relación diametralmente diferente de la que establece dicha empresa con los usuarios, en la

que se obliga a remitirle personal a cambio de un precio determinado para lo cual deberá vincular trabajadores mediante la modalidad contractual que se adecue a la necesidad del servicio y duración de la misión.

La Corte, de forma reiterada, ha reconocido el carácter laboral de la relación jurídica entre el trabajador y la empresa de servicios temporales, precisando que subsiste mientras el usuario requiera de los servicios del trabajador o haya finalizado la obra para el cual fue contratado. Así mismo, ha señalado que cuando el usuario necesite de la contratación permanente del servicio de los trabajadores en misión, debe acudir a otra forma de contratación distinta a la que se cumple a través de dichas empresas.

También ha sostenido este Tribunal que la garantía de la estabilidad en el empleo cobija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distingo de la naturaleza del vínculo contractual, “en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con el los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador.” [42] La jurisprudencia ha sido enfática en señalar que la calidad de empleador de la empresa de servicios temporales respecto de los trabajadores que envía en misión a las dependencias de los usuarios “brinda la debida seguridad a una y otros y principalmente en beneficio de la clase asalariada, pues, como la vinculación en primer termino se hace directamente con la empresa, la cual posteriormente remite al trabajador al usuario, era menester precisar responsabilidades y por lo tanto identificar al patrono, quien se incorpora a la categoría de contratista independiente prevista en el artículo 34 del C.S.T., lo cual no obsta para que a su vez surja la responsabilidad solidaria de los beneficiarios del servicio.” [43] 8.

Casos concretos Esta Corporación ha considerado que la terminación de una relación laboral, esté o no justificada, no constituye en sí misma, un problema de relevancia constitucional. Lo que resulta inadmisible desde el punto de vista de los derechos fundamentales es que este despido ocurra como consecuencia de la utilización abusiva de una facultad legal para ocultar una trato discriminado hacia un empleado, pues de acuerdo con el principio de igualdad, no puede darse un trato igual a una persona sana que a una que se encuentra en condición de debilidad manifiesta.

[44] Dicha discriminación se acredita cuando en el caso particular se compruebe: -Que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta;

-Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; -Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y -Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

8.1. Expediente T- 2.526.737 De las pruebas que reposan en el expediente la Sala encuentra que están acreditados los siguientes hechos: -Que la señora Ana Isabel Orozco Torres, estuvo vinculada a la empresa de servicios temporales SERVITLAN LTDA desde el 19 de enero de 2009 hasta el 15 de agosto del mismo año, mediante contrato de trabajo cuya duración estaba sujeta a una labor determinada, prestando sus servicios como trabajadora en misión en la empresa Protex S.A. y recibiendo como remuneración mensual la suma de $496.900.

-Estando en ejecución el contrato de trabajo, el 9 de julio de 2009, le fue diagnosticada una tendinitis de bíceps, ocasionada, al decir de la accionante, por realizar una indebida fuerza de tracción al fallar una de las máquinas que estaba operando en la empresa donde realizaba sus funciones como operaria, lo cual le ocasionó un fuerte dolor en el hombro que fue aumentando progresivamente .

En relación con el supuesto accidente de trabajo que sufrió la demandante, la sociedad Protex S.A. en la contestación de la demanda señaló que le corresponde a su directa empleadora verificar la ocurrencia y tratamiento. Por su parte,

SERVITLAN LTDA manifestó, en la diligencia de intento de conciliación efectuada en la Inspección Segunda de Trabajo, que no fue informada de ello y que la enfermedad que padece la accionante es de origen común.

-El 23 de julio del citado año, la E.P.S. Humana Vivir le otorgó una incapacidad inicial a la demandante por tres días; posteriormente el 28 de julio del mismo mes y año, le otorgó otra incapacidad por el mismo término.

-El 12 de agosto de 2009, Protex S.A., informó a SERVITLAN LTDA, en relación con la señora Ana Isabel Torres Orozco, quien presta sus servicios como trabajadora en misión, que "ha concluido la obra o labor que de manera particular venía desempeñándose en el desarrollo del contrato…" -Según SERVITLAN LTDA, la terminación del vínculo laboral con la señora Torres Orozco obedeció a que la empresa Protex S.A, a la cual fue vinculada, terminó la labor por ella desempeñada debido a una sobreproducción.

De los hechos relatados y probados se colige que la desvinculación de la señora Ana Isabel Torres Orozco, por parte de su empleador, la empresa de servicios temporales SERVITLAN LTDA constituye un grave desconocimiento de sus derechos fundamentales, por las siguientes razones:

(i) cuando SERVITLAN LTDA terminó de manera unilateral su contrato de trabajo la demandante se encontraba en condición de debilidad manifiesta por el deterioro en su estado de salud, como consecuencia del constante y agudo dolor que padecía en el hombro, diagnosticado inicialmente como una "tendinitis de bíceps" y, posteriormente, como "manguito rotatorio" en proceso de valoración por parte del Área de Medicina Laboral de Humana Vivir al momento del despido.

(ii) La discapacidad sufrida por la señora Orozco Torres era de pleno conocimiento de SERVITLAN LTDA, si se tiene en cuenta que el desarrollo de la enfermedad que aqueja a la actora acaeció durante la vigencia de la relación laboral.

(iii) En el expediente no existe una elemento probatorio que demuestre que la empresa SERVITLAN LTDA no obstante conocer que la actora presentaba una disminución de su capacidad física haya solicitado la autorización del Ministerio de la Protección Social, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, con lo cual se desconoció, tal y como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada.

El alcance de esta protección especial ha logrado en la jurisprudencia de esta Corporación un reconocimiento amplio, tanto así, que se ha resaltado que la misma debe otorgarse con independencia del tipo de contrato de trabajo de que se trate, bien sea a término fijo, indefinido, por obra o labor.

Para la Corte en el presente caso, el vínculo laboral de la accionante fue terminado de manera unilateral por parte del empleador, no obstante las afecciones de salud que padecía, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Ello, por cuanto SERVITLAN LTDA tenía conocimiento de la condición de incapacidad de la trabajadora y no cumplió con el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

En virtud de lo anterior, la Sala de Revisión considera necesario proteger los derechos invocados, que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria de la empresa SERVITLAN LTDA. Este amparo, se concederá como mecanismo transitorio, mientras se adelanta el respectivo proceso ante la jurisdicción laboral para establecer, con carácter definitivo, la procedencia del reintegro.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 11 de diciembre de 2009, proferido por el Juzgado Sesenta y Uno con Función de Control de Garantías de Bogotá y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada de la demandante. En consecuencia, ordenará a

la empresa SERVITLAN LTDA., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, a la señora Ana Isabel Torres Orozco, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le despidió, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del inspector del trabajo.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro de la señora Ana Isabel Torres, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, la acción de amparo constitucional resulta improcede frente a una pretensión en ese sentido.

Adicionalmente, la Sala de Revisión, advierte que en este caso la salvaguarda de los derechos fundamentales invocados por la demandante, no implica que la orden de reintegro tenga efectos retroactivos con relación a dichas prestaciones y emolumentos, pues tal y como quedó expuesto, su reconocimiento y pago podrán ser ordenados por un juez laboral.

[45] Así las cosas, queda claro que para efectos de este fallo, la protección constitucional sólo se extiende hasta la orden de reintegro de la accionante a un cargo que pueda desempeñar de acuerdo con su condición de salud actual.

8.2. Expediente T- 2.544.038 Del material probatorio allegado al expediente, se desprenden los siguientes hechos: -La señora Ana de Dios Martín Barrera, fue vinculada a la empresa Comercializadora Rumbos Ltda., a través de un contrato a término indefinido, desde el 1 de enero de 2005 hasta el día 6 de junio de 2009, fecha en la cual le fue terminado su vínculo laboral de manera unilateral.

-A la accionante le fueron diagnosticadas las siguientes enfermedades: Síndrome del túnel carpiano, tendinitis de flexores de muñecas, epicondilitis medial y lateral bilateral, enfermedad de meniere, hipoacusia neurosensorial bilateral, varices de miembros inferiores y dermatitis en manos. Algunas de origen profesional, otras de origen común, tal y como se expondrá más adelante.

-Para la Sala el diagnóstico de dichas enfermedades ocurrió durante la ejecución del contrato de trabajo suscrito entre la señora Martín Barrera y la Comercializadora Rumbos Ltda. Ello en razón de que los exámenes paraclínicos que le fueron practicados a la accionante se realizaron entre el 14 de mayo de 2008 y el 23 de abril de 2009. Lo anterior de conformidad con la relación que de ellos se hace, la cual hace parte del dictamen de origen emitido por la E.P.S.

Famisanar, en el que, además, consta que la historia clínica de la demandante que se tuvo en cuenta, se completó el 20 de abril del mencionado año.

-A pesar de que al expediente no se allegaron las incapacidades médicas que según la accionante le fueron concedidas por la EPS a la que se encontraba afiliada, con ocasión de las múltiples enfermedades que padece y que permitirían categóricamente concluir que la accionada, sabía de ellas, para la Sala, es claro que la entidad empleadora sí conocía el deteriorado estado de salud de la señora Martín Barrera, quien tenía afectada la funcionalidad de varios de sus órganos como el oído, los brazos, las manos y las piernas. En efecto si bien en el escrito contentivo de la impugnación, la empresa señala que no conoce de ninguna enfermedad profesional que aqueje a la demandante, porque no ha sido notificada al respecto, señala que en la hoja de vida de la trabajadora, sí existen incapacidades no superiores a dos días que hacen referencia a enfermedades pero de origen común.

-Según la empresa Comercializadora Rumbos Ltda. el vínculo laboral finalizó porque la trabajadora incurrió en una justa causa de despido al incumplir continuamente con sus obligaciones.

[46] Con fundamento en la reseña fáctica expuesta y las pruebas que obran dentro del expediente, la Sala infiere que la desvinculación de la señora Ana de Dios Martín Barrera, por parte de su empleador, la empresa Comercializadora Rumbos Ltda. desconoció los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

(i) Cuando la empresa demandada, terminó de manera unilateral el contrato de trabajo suscrito con la demandante, esta se encontraba en condición de debilidad manifiesta por el deterioro en su estado de salud debido al menoscabo visible en la funcionalidad de algunos de sus órganos por las enfermedades que padece: Síndrome del túnel carpiano, tendinitis de flexores de muñecas, epicondilitis medial y lateral bilateral, enfermedad de meniere, hipoacusia neurosensorial bilateral, varices de miembros inferiores y dermatitis en manos, en proceso de valoración por parte del Área de Medicina Laboral de la E.P.S.

Famisanar al momento del despido. Refuerza la anterior consideración, el hecho de que el dictamen emitido por la E.P.S. Famisanar tiene como fecha el 9 de agosto de 2009. Según dicho dictamen algunas enfermedades fueron catalogadas de origen común y otras como de origen profesional.

[47] Por su parte, el Dictamen de Calificación de Origen de la A.R.P. Colpatria fue proferido el 12 de diciembre de 2009. En la calificación adelantada por el Equipo Interdisciplinario de Calificación de Invalidez de dicha entidad, fueron consideradas la sinovitis y tenosinovitis, el síndrome del túnel carpiano y la epicondilitis media como enfermedades de origen profesional.

(ii) La discapacidad sufrida por la señora Martín Barrera debió conocerla la empresa, además, si se tiene que no era una sino varias las enfermedades que la aquejaban, las cuales se desarrollaron durante la vigencia de la relación laboral.

(iii) En el expediente no se incorpora ninguna prueba que revele que la empresa demandada, no obstante conocer que la actora presentaba una disminución de su capacidad física haya solicitado la autorización del Ministerio de la Protección Social, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Lo anterior, significa que si para Comercializadora Rumbos Ltda., existía una justa causa de despido, aquella debió ser verificada por la autoridad laboral correspondiente.

Para la Corte, en el presente caso, se presume que el vínculo laboral de la accionante fue terminado de manera unilateral por parte del empleador, en razón de las afecciones de salud que padece, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Ello, por cuanto debió demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que evidenciaran la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir, debió acreditar la ausencia de conexidad entre la condición de la trabajadora y la terminación del contrato de trabajo ante la autoridad laboral correspondiente.

En virtud de lo anterior, la Sala de Revisión considera necesario proteger los derechos invocados, que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria de la empresa Comercializadora Rumbos Ltda. Este amparo, se concederá como mecanismo transitorio, mientras se adelanta el respectivo proceso ante la jurisdicción laboral para establecer, con carácter definitivo, la procedencia del reintegro.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 6 de octubre de 2009 proferido por el Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de Zipaquirá y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada de la demandante. En consecuencia, ordenará a la empresa Comercializadora Rumbos Ltda., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, a la señora Ana de Dios Martín Barrera, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le despidió, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del inspector del trabajo.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro de la señora Ana de Dios Martín Barrera, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido. Adicionalmente, la Sala de Revisión, advierte que en este caso la salvaguarda de los derechos fundamentales invocados por la demandante, no implica que la orden de reintegro tenga efectos retroactivos con relación a dichas prestaciones y emolumentos, pues tal y como quedó expuesto, su reconocimiento y pago podrán ser ordenados por un juez laboral.

[48] Así las cosas, queda claro que para efectos de este fallo, la protección constitucional sólo se extiende hasta la orden de reintegro de la accionante a un cargo que pueda desempeñar de acuerdo con su condición de salud actual.

8.3. Expediente T-2.550.567 Con base en las pruebas incorporadas al plenario la Sala tiene por demostrado: -La señora Justa Deissy Moreno Rodríguez, suscribió varias vinculaciones con la empresa de servicios temporales Activos S.A. para atender requerimientos de empresas usuarias. La última vinculación, como las anteriores, fue mediante un contrato de trabajo por la duración de la obra o labor contratada, la cual estuvo vigente del 24 de marzo de 2009 al 15 de septiembre del mismo año, prestando sus servicios como trabajadora en misión en la empresa C.I.

Comercializadora Caribbean Ltda., con un salario básico mensual de $496.900 y un promedio de $574.732. -Estando en ejecución el último contrato de trabajo, le fue diagnosticada una Tenosinovitis de flexoextensores de antebrazos y de Quervain bilateral de predominio derecho, enfermedad que le generó varias incapacidades, como se muestra a continuación:

Fecha de inicio Fecha de terminación Número de días 2009/04/11 2009/04/18 8 días 2009/04/25 2009/04/29 5 días 2009/05/01 2009/05/02 2 días 2009/05/04 2009/05/11 8 días 2009/05/12 2009/05/14 3 días 2009/05/15 2009/05/17 3 días 2009/05/18 2009/05/20 3 días 2009/05/21 2009/05/28 8 días 2009/05/29 2009/06/07 10 días 2009/06/08 2009/06/22 15 días 2009/07/01 2009/07/03 3 días 2009/07/04 2009/07/13 10 días 2009/07/14 2009/07/15 2 días 2009/07/16 2009/07/18 3 días 2009/07/21 2009/07/25 5 días 2009/07/27 2009/07/29 3 días 2009/07/30 2009/08/08 10 días 2009/08/10 2009/08/12 3 días 2009/08/13 2009/08/13 1 día 2009/08/14 2009/08/20 7 días -Según la empresa Activos S.A., el vínculo laboral se extinguió por haber concluido la temporada en la empresa usuaria donde había sido asignada la trabajadora, es decir, finalizó la misión para la cual fue contratada.

De los hechos relatados y probados es posible concluir que la desvinculación de la señora Justa Deissy Moreno Rodríguez, por parte de su empleador, la empresa de servicios temporales Activos S.A. vulnera gravemente los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

(i) cuando la empresa de servicios temporales Activos S.A., terminó, de manera unilateral, el contrato de trabajo suscrito con la demandante, aquella se encontraba en condición de debilidad manifiesta por el deterioro en su estado de salud debido al agudo dolor e inflamación que padecía en las manos, diagnosticado inicialmente como Tenosinovitis de flexoextensores de antebrazos y de Quervain bilateral y posteriormente como síndrome del túnel del carpo bilateral en proceso de valoración por parte del Área de Medicina Laboral de E.P.S. Sura, al momento del despido.

(ii) La discapacidad que deteriora el estado de salud de la señora Moreno Rodríguez era de pleno conocimiento de Activos S.A., si se tiene en cuenta que la enfermedad se desarrolló durante la vigencia del vínculo laboral y originó una serie de incapacidades.

(iii) En el informativo no existe prueba alguna que acredite que la empresa de servicios temporales Activos S.A., no obstante conocía que la actora presentaba una disminución de su capacidad física haya solicitado la autorización del Ministerio de la Protección Social en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, con lo cual se desconoció, tal y como quedó reseñado en esta providencia, que se

trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica una estabilidad laboral reforzada, extensiva a todos los contrato de trabajo, bien sea a término fijo, indefinido, por obra o labor contratada.

Para la Corte, en el presente caso, el vínculo laboral de la accionante, se presume fue terminado de manera unilateral por parte del empleador, en razón de las afecciones de salud que padece, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Ello, por cuanto Activos S.A. tenía conocimiento de la condición de discapacidad de la trabajadora y no cumplió con el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

En virtud de lo anterior, la Sala de Revisión considera necesario proteger los derechos invocados por la demandante, que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria de la empresa Activos S.A. Este amparo, se concederá como mecanismo transitorio, mientras se adelanta el respectivo proceso ante la jurisdicción laboral para establecer, con carácter definitivo, la procedencia del reintegro.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 7 de diciembre 2009, proferido por el Juzgado Sexto Penal del Circuito de Bogotá y,en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada de la demandante. En consecuencia, ordenará a la empresa Activos S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, a la señora Justa Deissy Moreno Rodríguez, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le despidió, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del inspector del trabajo.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro de la señora Justa Deissy Moreno Rodríguez, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido. Adicionalmente, la Sala de Revisión, advierte que en este caso la salvaguarda de los derechos fundamentales invocados por la demandante, no implica que la orden de reintegro tenga efectos retroactivos con relación a dichas prestaciones y emolumentos, pues tal y como quedó expuesto, su reconocimiento y pago podrán ser ordenados por un juez laboral [49] .

Así las cosas, queda claro que para efectos de este fallo, la protección constitucional sólo se extiende hasta la orden de reintegro de la accionante a un cargo que pueda desempeñar de acuerdo con su condición de salud actual.

8.4. Expediente T-2.006.661 Con base en las pruebas incorporadas al plenario, la Sala tiene por demostrado: -El 23 de octubre de 2008, la señora Nancy Patricia Cañón Fraile y la Cooperativa de Trabajo Asociado Apoyo, Desarrollo y Gestión Tecnológica, -ADETEK CTA-, celebraron, en principio, un convenio de asociación.

-A la accionante le fue diagnosticado en el mes de abril de 2009 Linfoma de Hodgkin (cáncer en los ganglios) tipo esclerosis nodular con compromiso pulmonar, hepático y gástrico que le generó una serie de incapacidades por término superior a 180 días.

-Por decisión unilateral de ADETEK CTA, a partir del 30 de octubre de 2009, se terminó el vínculo de trabajo asociado celebrado con la señora Nancy Patricia Cañón Fraile con fundamento en el artículo 50 de los estatutos que rigen a esta cooperativa, que dispone lo siguiente:

“Artículo 50.- El trabajador asociado perderá su condición de tal cuando no pueda continuar desempeñando su puesto de trabajo asociado en la cooperativa, por razones ajenas a su voluntad. Se entenderán razones ajenas a la voluntad del trabajador asociado las siguientes:

1. Enfermedad contagiosa o crónica que no tenga carácter profesional o laboral, así como cualquier otra enfermedad que le incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días.” - La E.P.S. Sura le proporcionó el tratamiento médico a señora Cañón Fraile durante su vinculación a ADETEK CTA y hasta que terminó la protección laboral originada por la novedad de retiro.

-Posteriormente y bajo una nueva afiliación, esta vez como trabajadora independiente, a la accionante le fueron practicados los exámenes de laboratorio, el tac de tórax, abdomen y pelvis con contraste, la endoscopia digestiva alta y el pet scan para evaluación definitiva de lesión, ordenados por el Hemato-oncólogo tratante.

-Es posible deducir que en este caso, bajo la perspectiva de la figura del denominado “contrato realidad” se configuran los supuestos fácticos que dan lugar al surgimiento de una relación de intermediación laboral, no obstante, que, aparentemente el vínculo entre la accionante y ADETEK CTA, se enmarcó en un convenio de asociación.

Para la Corte, las circunstancias que determinaron el curso del vínculo entre las partes, permitieron la configuración de una relación que contradice el plano de horizontalidad que debe existir entre las partes de un contrato de asociación, el cual impone que los dos sujetos se muevan en un mismo nivel, determinado por los roles normativos .

Tal consideración, de manera preliminar, surge a partir de lo siguiente: (i) Lo manifestado por la accionante y que no fue controvertido por la demandada, en el sentido de que prestaba sus servicios como Auxiliar de Estación Turno I en el Sistema de Transporte Masivo Urbano de Bogotá; (ii) La copia del CONVENIO DE TRABAJO ASOCIADO suscrito entre la accionante y la mencionada cooperativa, establece que la señora Nancy Patricia Cañón Fraile desempeñará las funciones propias del cargo de Auxiliar de Estación Turno I; (iii) El mencionado vínculo, estaba condicionado por las oportunidades de índole laboral que ADETEK CTA ofrecía al punto que de no existir un puesto de trabajo para la trabajadora asociada, la relación surgida entre ellas se terminaría con las implicaciones que de ello se derivan [50] .

Conforme con las inequívocas previsiones del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo “se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo” . En virtud de la mentada presunción cabe darle aplicación a la consideración descrita ante la ausencia de prueba sobre el hecho contrario al que el legislador ha presumido. En esas condiciones la organización solidaria dejó de actuar conforme las normas que regulan el objeto social propio de las cooperativas de trabajo asociado y violó las prohibiciones consagradas en el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006.

En efecto, el mencionado artículo textualmente dice: “Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes.

Cuando se configuren prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante, la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado.” Sobre la base de que en el presente caso estarían presentes los elementos propios de una relación laboral y que, por ende, habría que darle alcance de manera provisional a todo lo que ello supone, la Sala advierte que no se tuvo en cuenta la situación de debilidad manifiesta de la demandante, producto del cáncer que le fue diagnosticado y, en consecuencia, la estabilidad laboral derivada de ella. Enfermedad que le generó a la accionante una serie de incapacidades, superior a los 180 días y en las

que fundamentó ADETEK CTA la terminación del vínculo de trabajo asociado celebrado con la señora Cañón Fraile con fundamento en el artículo 50 de los estatutos que rigen a la cooperativa.

La mencionada organización solidaria permitió que con respecto a una de sus asociadas se generara una relación de subordinación y dependencia con un tercero contratante y cuando decidió terminar tal relación no se llevó a cabo el procedimiento consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es decir, no medió autorización previa del inspector del trabajo, para que el despido pudiese tener eficacia. Lo anterior, por cuanto de la situación fáctica analizada, se vislumbran los elementos esenciales de una relación laboral encubierta bajo la modalidad de un contrato cooperativo.

[51] En virtud de lo anterior, la Sala de Revisión considera necesario proteger los derechos fundametales invocados, que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria de de ADETEK CTA. Este amparo, se concederá como mecanismo transitorio, mientras se adelanta el respectivo proceso ante la jurisdicción laboral para establecer, con carácter definitivo, la procedencia del reintegro y demás implicaciones del asunto a partir de lo que aquí provisionalmente se deja considerado.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 25 de febrero de 2010, proferido por el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Bogotá y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada de la demandante. En consecuencia, ordenará a la Cooperativa de Trabajo Asociado Apoyo, Desarrollo y Gestión Tecnológica -ADETEK CTA-, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, a la señora Nancy Patricia Cañón Fraile, si ella está de acuerdo .

Dicha vinculación solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del inspector del trabajo.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro de la señora Nancy Patricia Cañón Fraile, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido. Adicionalmente, la Sala de Revisión, advierte que en este caso la salvaguarda de los derechos fundamentales invocados por el demandante, no implica que la orden de reintegro tenga efectos retroactivos con relación a dichas prestaciones y emolumentos, pues tal y como quedó expuesto, su reconocimiento y pago podrán ser ordenados por un juez laboral.

[52] Así las cosas, queda claro que para efectos de este fallo, la protección constitucional sólo se extiende hasta la orden de reintegro del accionante a un cargo que pueda desempeñar de acuerdo con su condición de salud.

8.5. Expediente T- 2.699.407 Con base en las pruebas incorporadas al informativo la Sala encuentra que están acreditados los siguientes hechos:

-Que el señor Jhon Oscar Molina Sandoval, suscribió el 9 de marzo de 2009 un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada con el Consorcio ITS para desempeñar el cargo de Metlamecánico B4 Ayudante Técnico de Montajes en ECOPETROL GCB-CONTRATO VRP 005-2006 BARRANCABERMEJA (HDT) con un salario de $41.760 diarios convencional.

-Estando en ejecución este contrato de trabajo, el 27 de abril de 2009, el actor sufrió un accidente laboral del cual la A.R.P. Seguros Bolívar tuvo conocimiento, el mismo día de su ocurrencia, a través del empleador, mediante el informe individual de accidente de trabajo en el que se indicó la intoxicación del actor presuntamente por un gas no especificado.

-Como consecuencia del accidente de trabajo, el actor, en varias ocasiones, fue atendido en el servicio de urgencias de la Unidad Clínica San Nicolás por presentar inicialmente irritación ocular, mareo, disnea y ardor epigástrico con cefalea y

posteriormente cefalea hemicránea izquierda episódica, pulsátil, trastorno de sueño, sensación de adormecimiento y hormigueo en las extremidades y alteración de la memoria.

El demandante como consecuencia de las anotadas alteraciones en su estado de salud ha debido ser atendido no solamente en la especialidad de toxicología sino también de neuropsicología, neurología y neumología.

-Según el Consorcio ITS, el vínculo laboral finalizó el 7 de enero de 2010 por terminación de la obra o labor contratada. De conformidad con la reseña fáctica expuesta y las pruebas arrimadas al plenario, la Sala determina que la desvinculación del señor Jhon Oscar Molina Sandoval, por parte de su empleador, Consorcio ITS vulneró los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

(i) Cuando el Consorcio ITS, terminó de manera unilateral el contrato de trabajo suscrito con el demandante, aquel se encontraba en condición de debilidad manifiesta por su deteriorado estado de salud debido a las múltiples dolencias que presentó después del accidente laboral, las cuales venían siendo atendidas por la A.R.P. Seguros Bolívar.

(ii) El menoscabo en el estado de salud del actor era ampliamente conocido por el Consorcio ITS, si se tiene en cuenta que tanto el accidente, como la atención médica brindada al actor, se desarrollaron durante la vigencia de la relación laboral y fue suministrada por la A.R.P. Seguros Bolívar a la que se encuentra afiliado.

(iii) No obra en el informativo un elemento probatorio que acredite que el Consorcio ITS, a pesar de tener conocimiento que el demandante presentaba una disminución de su capacidad física haya solicitado la autorización del Ministerio de la Protección Social en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, desconociéndose, tal y como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica una estabilidad laboral reforzada, extensiva a todos los contrato de trabajo, bien sea a término fijo, indefinido, por obra o labor contratada.

Para esta Corporación, en el presente caso, el vínculo laboral del accionante, se presume fue terminado de manera unilateral por parte del empleador, en razón de las condiciones de salud en que se encuentra, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto el Consorcio ITS tenía conocimiento de la situación de incapacidad del trabajador y no cumplió con el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

En virtud de lo anterior, la Sala de Revisión considera necesario proteger los derechos invocados, que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria de del consorcio ITS. Este amparo, se concederá como mecanismo transitorio, mientras se adelanta el respectivo proceso ante la jurisdicción laboral para establecer, con carácter definitivo, la procedencia del reintegro.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 29 de abril de 2010, proferido por el Juzgado segundo Penal del circuito de Barrancabermeja y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada del demandante.

En consecuencia, ordenará al Consorcio ITS, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, al señor Jhon Oscar Molina Sandoval, si el está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le despidió, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del inspector del trabajo.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro del señor Jhon Oscar Molina Sandoval, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido. Adicionalmente, la Sala de Revisión, advierte que en este caso la salvaguarda de los derechos fundamentales invocados por el demandante, no implica que la orden de reintegro tenga efectos retroactivos con relación a dichas prestaciones y emolumentos, pues tal y como quedó expuesto, su reconocimiento y pago podrán ser ordenados por un juez laboral.

[53] Así las cosas, queda claro que para efectos de este fallo, la protección constitucional sólo se extiende hasta la orden de reintegro del accionante a un cargo que pueda desempeñar de acuerdo con su condición de salud actual 8.6.

Expediente T- 2.782.772 Las pruebas obrantes en el proceso demuestran que: -El 12 de diciembre de 2009, el actor, cuando ejercía sus funciones, se vio involucrado en un episodio que afectó su región lumbar al realizar un esfuerzo indebido para evitar que le cayera material de aproximadamente 40 kg de peso.

-El 3 de enero de 2009, el señor Efraín Fernando Espejo Franco, cuando prestaba sus servicios a la empresa Pluriservicios S.A. sufrió un accidente laboral, el cual le originó lesiones en el ojo, específicamente, una fractura de córnea en la órbita externa e inflamación de la mácula y herida en la retina del ojo izquierdo.

El demandante, como consecuencia de estos dos episodios, ha visto seriamente mermadas sus condiciones de salud hasta el punto de que ha requerido consultas médicas con varios especialistas, le han practicado una serie de exámenes y ha sido sometido a varios tratamientos sin que haya logrado una recuperación plena.

-El señor Efraín Fernando Espejo Franco, suscribió, el 16 de abril de 2009, un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la empresa Empleos y Servicios Temporales S.A. para desempeñar el cargo de Conductor de Volteo, el cual fue prorrogado en varias ocasiones hasta el 17 de marzo de 2010 [54] . El demandante, tal y como lo afirma la entidad accionada, ejercía sus funciones en la empresa usuaria Aseo Técnico S.A., en virtud de un contrato de tipo comercial celebrado entre las mencionadas empresas, según el cual, el personal dependía, en su totalidad, de la empresa contratista.

-Al demandante le fueron concedidas varias incapacidades médicas, en razón a su estado de salud, antes y durante su última vinculación laboral con la empresa Empleos y Servicios Temporales S.A.

Para lo que interesa a la presente causa, en el expediente obran las siguientes incapacidades: Fecha de inicio Fecha de terminación Número de días 2009/07/07 2009/07/07 1 día 2009/07/28 2009/07/28 1día 2009/12/22 2009/12/22 1 día 2010/02/17 2010/02/17 1 día -Según, la empresa Empleos y Servicios Temporales S.A., en este caso acudió a la posibilidad legal que tiene el empleador para terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo.

De los hechos relatados y probados se colige que la desvinculación del señor Efraín Fernando Espejo Franco, por parte de su empleador, constituye un grave desconocimiento de los derechos fundamentales reclamados, por las siguientes razones:

(i) cuando la empresa Empleos y Servicios Temporales S.A. , terminó de manera unilateral el contrato de trabajo suscrito con el demandante, era evidente que aquel se encontraba en situación de debilidad manifiesta porque sus condiciones de salud se hallaban aminoradas por las afecciones que padece tanto en la región lumbar como en uno de sus ojos después de los episodios ya narrados. Solo uno de ellos fue reportado como accidente laboral, razón por la cual las atenciones médicas venían siendo atendidas por la E.P.S.

Saludcoop y por la A.R.P. Seguros Bolívar. (ii) El deterioro en el estado de salud del actor era suficientemente conocido por la empresa Empleos y Servicios Temporales S.A.

, si se tiene en cuenta que la atención médica brindada ocurrió durante la vigencia de la relación laboral y en vista de que se generaron al menos cuatro incapacidades cuando el actor fue sometido a la práctica de algunos exámenes.

Además los servicios de salud fueron suministrados por la EPS Saludcoop y por la A.R.P. Seguros Bolívar, entidades a las que el demandante estaba afiliado.

(iii) Las pruebas del proceso demuestran que la empresa Empleos y Servicios Temporales S.A no obstante conocer que el señor Espejo Franco presentaba una disminución de su capacidad física, no solicitó la autorización del Ministerio de la Protección Social en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, desconociendo, tal y como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional, respecto de quien se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada, extensiva a los contratos a término fijo inferior a un año.

Para esta Corporación, en el presente caso, el vínculo laboral del accionante fue terminado de manera unilateral por parte del empleador, como consecuencia de su deteriorado estado de salud, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto la empresa Empleos y Servicios Temporales S.A tenía conocimiento de la condición de discapacidad del trabajador y no cumplió con el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

En virtud de lo anterior, la Sala de Revisión considera necesario proteger los derechos invocados , que fueron vulnerados por la conducta discriminatoria de la empresa Empleos y Servicios Temporales S.A. Este amparo, se concederá como mecanismo transitorio, mientras se adelanta el respectivo proceso ante la jurisdicción laboral para establecer, con carácter definitivo, la procedencia del reintegro.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo de fecha 11 de junio de 2010, proferido por el Juzgado Séptimo Penal del Circuito de Barranquilla y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada de la demandante.

En consecuencia, ordenará a la empresa Empleos y Servicios Temporales S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, al señor Efraín Fernando Espejo Franco, si el está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le despidió, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del inspector del trabajo.

Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro del señor Efraín Fernando Espejo Franco, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido. Adicionalmente, la Sala de Revisión, advierte que en este caso la salvaguarda de los derechos fundamentales invocados por el demandante, no implica que la orden de reintegro tenga efectos retroactivos con relación a dichas prestaciones y emolumentos, pues tal y como quedó expuesto, su reconocimiento y pago podrán ser ordenados por un juez laboral.

[55] Así las cosas, queda claro que, para efectos de este fallo, la protección constitucional sólo se extiende hasta la orden de reintegro del accionante a un cargo que pueda desempeñar de acuerdo con su condición de salud actual.

IV. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

PRIMERO.- REVOCAR el fallo de fecha 11 de diciembre de 2009, proferido por el Juzgado Sesenta y Uno con Función de Control de Garantías de Bogotá en el trámite del proceso de tutela T-2.526.737. En su lugar, CONCEDER como mecanismo transitorio, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Ana Isabel Torres Orozco y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa SERVITLAN LTDA., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, a la demandante, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le despidió, acorde con su estado de salud actual.

SEGUNDO.-ADVERTIR a la señora Ana Isabel Torres Orozco que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia cesarán los efectos de lo dispuesto en el numeral anterior.

TERCERO.- REVOCAR el fallo de fecha 9 de diciembre de 2009, proferido por el Juzgado Segundo Promiscuo de Familia de Zipaquirá, el cual confirmó el dictado por el Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Chía, el 13 de agosto de 2009 negando la tutela solicitada por la señora Ana de Dios Martín Barrera en el trámite del proceso de tutela T-2.544.038. En su lugar, CONCEDER como mecanismo transitorio, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Ana de Dios Martín Barrera y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Comercializadora Rumbos Ltda., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, a la demandante, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le despidió, acorde con su estado de salud actual.

CUARTO.- ADVERTIR a la señora Ana de Dios Martín Barrera que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia cesarán los efectos de lo dispuesto en el numeral anterior.

QUINTO.- REVOCAR el fallo de fecha 7 de diciembre 2009, proferido por el Juzgado Sexto Penal del Circuito de Bogotá, el cual confirmó el dictado por el Juzgado Veintiséis Penal Municipal de Bogotá, el 6 de octubre de 2009 negando la tutela solicitada por la señora Justa Deissy Moreno Rodríguez en el trámite del proceso de tutela T-2.550.567. En su lugar, CONCEDER como mecanismo transitorio, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Justa Deissy Moreno Rodríguez y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Activos S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, a la demandante, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le despidió, acorde con su estado de salud actual.

SEXTO.- ADVERTIR a la señora Justa Deissy Moreno Rodríguez que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia cesarán los efectos de lo dispuesto en el numeral anterior.

SEPTIMO.- REVOCAR el fallo de fecha 25 de febrero 2010, proferido por el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Bogotá, el cual confirmó el dictado por el Juzgado Quinto Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Bogotá, el 12 de enero de 2010 negando la tutela solicitada por la señora Nancy Patricia Cañón Fraile en el trámite del proceso de tutela T-2.606.661. En su lugar, CONCEDER como mecanismo transitorio, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Nancy Patricia Cañón Fraile y, en consecuencia, ORDENAR la Cooperativa de Trabajo Asociado Apoyo, Desarrollo y

Gestión Tecnológica -ADETEK CTA-, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, a la demandante, si ella está de acuerdo, a un cargo que pueda desempeñar de acuerdo con su condición de salud actual.

OCTAVO.- ADVERTIR a la señora Nancy Patricia Cañón Fraile que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia cesarán los efectos de lo dispuesto en el numeral anterior.

NOVENO.- REVOCAR el fallo de fecha 29 de abril de 2010, proferido por el Juzgado Segundo Penal del circuito de Barrancabermeja, el cual confirmó el dictado por el Juzgado Segundo Penal Municipal de Barrancabermeja, el 25 de febrero de 2010 negando la tutela solicitada por el señor Jhon Oscar Molina Sandoval en el trámite del proceso de tutela T-2.699.407. En su lugar, CONCEDER como mecanismo transitorio, por las razones y en los términos de esta sentencia, e l amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada del señor John Oscar Molina Sandoval y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Consorcio ITS, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, al demandante, si el está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le despidió, acorde con su estado de salud actual.

DÉCIMO.- ADVERTIR al señor Jhon Oscar Molina Sandoval que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia cesarán los efectos de lo dispuesto en el numeral anterior.

DECIMO PRIMERO.- REVOCAR el fallo de fecha 11 de junio de 2010, proferido por el Juzgado Séptimo Penal del Circuito de Barranquilla, el cual confirmó el dictado por el Juzgado Trece, con Función de Control de Garantías de Barranquilla, el 26 de marzo de 2010 negando la tutela solicitada por el señor Efraín Fernando Espejo Franco en el trámite del proceso de tutela T-2.782.772. En su lugar, CONCEDER como mecanismo transitorio, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada del señor Efraín Fernando Espejo Franco y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Empleos y Servicios Temporales S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar, al demandante, si el está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le despidió, acorde con su estado de salud actual.

DECIMO SEGUNDO. ADVERTIR al señor Efraín Fernando Espejo Franco que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia cesarán los efectos de lo dispuesto en el numeral anterior.

DECIMO TERCERO.-LÍBRENSE por la Secretaría General de esta Corporación, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

Cópiese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, y cúmplase. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado JORGE IVAN PALACIO PALACIO Magistrado NILSON ELIAS PINILLA PINILLA Magistrado Ausente con excusa MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Artículo 45, Código Sustantivo del Trabajo.

[2] En la declaración que rindió la accionante el 12 de agosto de 2009 ante el Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Chía, manifestó, entre otros hechos, que el deterioro en su sentido de la audición obedeció al estrés laboral y el túnel del carpo es consecuencia del desempeño de sus funciones.

Sostuvo que le fueron practicados varios exámenes y le realizaron diferentes terapias en Famisanar. Que todos los documentos que hacen parte de su historia clínica le fueron solicitados para ser evaluados por salud ocupacional.

Así mismo, en la mencionada declaración, la demandante narra episodios que a su juicio representan acoso laboral por parte de una de las directivas de la empresa accionada.

En relación con su situación económica, la señora Martín Barrera, señala que después de la terminación de su vínculo laboral, los gastos de alimentación y arriendo han sido asumidos por su esposo con los pocos ingresos que devenga y del producto de la venta de arepas que realiza en una caseta ubicada al lado de su vivienda. Manifiesta que no posee bienes y que tiene a su cargo dos hijas que estudian en el SENA y en el Colegio Jorbalán.

[3] Artículo 45, Código Sustantivo del Trabajo. [4] Artículo 45, Código Sustantivo del Trabajo. [5] La A.R.P. Seguros Bolívar, mediante escrito del 1 de julio de 2010, informó al Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Barranquilla que en cumplimiento del fallo de tutela, dio aval para realizar valoración por la especialidad de Medicina Laboral con el DR. Arturo Benitez Peña, con el objeto de realizar una evaluación del accidente de trabajo sufrido por el señor Efraín Espejo Franco y dictaminar la pérdida de capacidad laboral, respecto de las patologías que padece.

[6] Véase, Sentencia T-125 del 24 de febrero de 2009. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [7] Véanse, entre otras, las sentencias T-198 del 16 de marzo de 2006. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-1038 del 4 de diciembre de 2007.M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[8] En el mismo sentido, Sentencia T-576 del 14de octubre de 1998. M.P. Alejandro Martínez Caballero. [9] Ver Sentencia T-871 del 21 de julio de 2005. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[10] Véase, Sentencia T-1167 del 17 de noviembre de 2005. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [11] Ibid. [12] M.P. Carlos Gaviria Díaz. [13] Véase, Sentencia T-337 de 2009. M.P.

[14] Sin embargo, cabe señalar que en pronunciamientos anteriores a la promulgación de la Ley 361 de 1997, esta Corte ya había sostenido que las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, en directa aplicación de los mandatos constitucionales. Al respecto, puede consultarse, entre otras, la sentencia T-427 de 1992, Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.

[15] M.P. Alvaro Tafur Galvis. [16] Véase, Sentencia T-129 del 24 de febrero de 2009. M.P. Humberto Antonio Sierra. [17] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[18] Sentencia T-826 del 21 de octubre de 1999. M.P. José Gregorio Hernández. En esta ocasión se negó la tutela interpuesta por un enfermo de VIH que había sido desvinculado de su cargo; en este caso, la Corte encontró que no se encontraba acreditado que la desvinculación se hubiera producido por razón de su enfermedad.

En el mismo sentido, en sentencia T-434 del 28 de mayo de 2002 (Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil), la Corte Constitucional negó la tutela a una persona portadora de VIH a quien la empresa despidió unilateralmente, por considerar que durante más de un año después del aviso de la enfermedad, el empleador había apoyado solidariamente al accionante, aun cuando después, por razón de una reestructuración empresarial, el cargo del peticionario fue suprimido.

Similares hechos se analizaron en la sentencia T-066 de 2000, (Magistrado Ponente: Alfredo Beltrán Sierra); en esa ocasión, la accionante, portadora de VIH y quien había sido despedida por la empresa, solicitaba que ésta continuara asumiendo sus gastos de afiliación al Seguro Social. La Corte denegó la tutela por encontrar que el motivo del despido no fue la enfermedad de la actora, sino el indebido comportamiento de la accionante en el sitio de trabajo.

[19] Véanse, Sentencias T-1040 del 27 de septiembre de 2001y T-256 del 24 de marzo de 2003. M.P. Rodrigo Escobar Gil y T-1183 del 24 de noviembre de 2004. M.P.Manuel José Cepeda.

[20] Véase, Sentencia T-830 del 28 de agosto de 2008. M.P. Mauricio González Cuervo. [21] Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil. [22] El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, establece que para hacerse acreedores a la protección legal especial que consagra, es necesaria la previa calificación médica que acredite la discapacidad. Dice: “ Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.

” [23] El artículo 13 de la Constitución establece: “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” [24] En efecto, en Sentencia SU-480 del 25 de septiembre de 1997 (M.P.

Alejandro Martínez Caballero), esta Corporación manifestó que: “La realización del servicio público de la Seguridad Social (art. 48) tiene como sustento un sistema normativo integrado no solamente por los artículos de la Constitución sino también por el conjunto de reglas en cuanto no sean contrarias a la Carta. Todas esas normas contribuyen a la realización del derecho prestacional como status activo del Estado. Es decir, el derecho abstracto se concreta con reglas y con procedimientos prácticos que lo tornan efectivo. Lo anterior significa que si se parte de la base de que la seguridad social se ubica dentro de los principios constitucionales de la igualdad material y el Estado social de derecho, se entiende que las reglas expresadas en leyes, decretos, resoluciones y acuerdos no están para restringir el derecho (salvo que limitaciones legales no afecten el núcleo esencial del derecho), sino para el desarrollo normativo orientado hacia la optimización del mismo, a fin de que esos derechos constitucionales sean eficientes en gran medida. Es por ello que, para dar la orden con la cual finaliza toda acción de tutela que tenga que ver con la salud es indispensable tener en cuenta esas reglas normativas que el legislador desarrolló en la Ley 100/93, libro II y en los decretos, resoluciones y acuerdos pertinentes. Lo importante es visualizar que la unidad de los principios y las reglas globalizan e informan el sistema y esto debe ser tenido en cuenta por el juez de tutela”.

[25] Recuérdese que los trabajadores forman parte de una empresa, la cual se encuentra sujeta a la dirección, manejo y coordinación del correspondiente empresario (artículo 25 del C.Co). Por ello, en estos casos, debe apelarse a la adopción de medidas de protección que no limiten irrazonable o desproporcionadamente los derechos a la libertad de empresa y a la libertad de establecimiento.

[26] Véase, Sentencia T-504 del 16 de mayo de 2008. M.P. Rodrigo Escobar Gil. [27] T-1040 del 27 de septiembre de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[28] M.P. Rodrigo Escobar Gil. [29] Véase, Sentencia T-1040 del 27 de septiembre de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil. [30] Ibid. [31] Véase, Sentencia T-198 de 2006. M .P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[32] M.P. Mauricio González Cuervo. [33] Sentencias T-1101 del 18 de octubre de 2001. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y T-739 del 1 de diciembre de 1998. M.P. Hernando Herrera Vergara.

[34] M.P. Carlos Gaviria Díaz. [35] Según esta sentencia entre las características sobresalientes de las cooperativas de trabajo asociado se encuentran: la asociación voluntaria y libre de personas, igualdad de los cooperados, ausencia de ánimo de lucro, organización democrática, trabajo de los asociados, desarrollo de actividades económico-sociales, solidaridad en la compensación o retribución y autonomía empresarial.

[36] T-632 de 2004. [37] T-962 del 7 de octubre de 2008. [38] M.P. Mauricio González Cuervo [39] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [40] Sentencia T-504 del 16 de mayo de 2008, M.P. Rodrigo Escobar Gil [41] Esta Corporación con ocasión de una demanda de inconstitucionalidad presentada contra la expresión “por un término de seis (6) meses

prorrogable hasta por seis (6) meses más” contenida en el numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 en Sentencia C-330 de 1995 consideró que ese límite temporal para que los usuarios de las empresas de servicios temporales contraten con éstas, es constitucional pues su finalidad es proteger a los trabajadores para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, con perjuicio de los permanentes [42] Sentencia T-889 de 2005. M.P. Jaime Araujo Rentería.

[43] Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, N° 1019 de septiembre 19 de 1991, M.P. Simón Rodríguez Rodríguez. [44] Véase, Sentencia T-812 del 21 de agosto de 2008. M.P. Jaime Córdoba Triviño.

[45] Similar decisión se adoptó en la Sentencia T-337 del 14 de mayo de 2009. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [46] Durante la ejecución del contrato de trabajo de la señora Ana de Dios Martín Barrera con la Comercializadora Rumbos Ltda, iniciado el 1 de enero de 2005 y terminado el 6 de junio de 2009, la empresa le realizó una amonestación el 12 de diciembre de 2005 a la señora Martín Barrera “por la pésima atención brindada al propietario del establecimiento, el Dr. Horacio Barbosa” ; tres llamados de atención, el 5 de abril de 2006, el 19 de septiembre de 2007 y el 4 de junio de 2009, los dos primeros por “incumplimiento del horario de trabajo por retraso en la hora de llegada” y el último “por el incumplimiento del reglamento interno de trabajo CAPITULO IX Artículo 38” por haber asumido actitudes groseras durante “la última semana” con el Gerente General y la Auxiliar Contable.

[47] Dicho dictamen fue proferido el 20 de agosto de 2009 y en el se concluyó que el síndrome de túnel carpiano bilateral, tendinitis de flexores de muñecas, epicondilitis medial y lateral bilateral de origen profesional. Enfermedad de meneire, hipoacusia neurosensorial bilateral, varices de miembros inferiores y dermatitis en manos de origen común.

[48] Ibid. [49] Similar decisión se adoptó en la Sentencia T-337 del 14 de mayo de 2009. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [50] Precisamente, en el convenio celebrado entre la Cooperativa de Trabajo Asociado, Apoyo, desarrollo y Gestión Tecnológica, ADETEK CTA y la señora Nancy Patricia Cañón Fraile, se establece como una de las causales de terminación del vínculo:

“cuando la cooperativa no cuente con un puesto de trabajo para el Trabajador Asociado”. [51] Véase, Sentencia T-198 del 23 de marzo de 2010. M.P. María Victoria Calle Correa.

[52] Ibid [53] Ibid [54] En la demanda de tutela el señor Espejo Franco manifiesta que su vínculo laboral con la empresa Empleos y Servicios Temporales S.A. de acuerdo con la comunicación de enero 12 de 2010 terminaría el 15 de abril de 2010. No obstante de conformidad con otro escrito adosado a folio 133, la terminación se dio el 17 de marzo de 2010. Corrobora lo anterior, el hecho de que la liquidación de dicho contrato establece dicha fecha como terminación de la relación laboral.

[55] Ibid.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 10 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.