COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/111/12

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/111/12
Expediente	—
Fecha	2011-02-02
Sala	Sala se
Magistrado ponente	MARÍA VICTORIA CALLE CORREA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- /Carencia Actual De Objeto
- Acuerdo De Trabajo Asociativo Y Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- /Acuerdo Cooperativo/Cooperativas De Trabajo Asociadas Y Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- /Cooperativa De Trabajo Asociado
- Contrato De Prestacion De Servicios Y Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Personas En Estado De Debilidad Manifiesta
- /Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Condicion De Discapacidad O Disminucion Fisica/Terminacion Del Contrato De Trabajo Por Vencimiento Del Plazo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Caso en que la demandante llegó a un acuerdo conciliatorio con la violación constitucional, en cuanto frente al caso se presenta carencia actual de objeto por hecho superado. Y es que la Corte ha entendido que cuando las

Texto completo

T-111-12 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-111/12 PERJUICIO IRREMEDIABLE-C aracterísticas A propósito del perjuicio irremediable, se ha sostenido por la Corte que se caracteriza por ser un perjuicio (i) inminente, es decir, por estar próximo a ocurrir; (ii) grave, por dañar o menoscabar material o moralmente el haber jurídico de la persona en un grado relevante; (iii) que requiera medidas urgentes para conjurarlo; y (iv) que la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar el adecuado restablecimiento del orden social justo en toda su integridad.

ACCION DE TUTELA FRENTE A CONTROVERSIAS LABORALES- Reiteración de jurisprudencia sobre procedencia CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO- Caso en que la demandante tenía diagnóstico del síndrome del túnel carpiano y le fue terminado el contrato /CARENCIA ACTUAL DE OBJETO- Caso en que la demandante llegó a un acuerdo conciliatorio con la empresa demandada La Sala se abstendrá de emitir órdenes para enervar la violación constitucional, en cuanto frente al caso se presenta carencia actual de objeto por hecho superado. Y es que la Corte ha entendido que cuando las situaciones de hecho que amenazan o vulneran los derechos fundamentales de las personas cesan o desaparecen durante el trámite de la tutela, esta acción, como mecanismo de protección inmediata de derechos fundamentales, pierde su razón de ser. Por lo tanto, cuando entre la interposición del amparo y el momento del fallo ha cesado la amenaza o vulneración del derecho alegado, se debe declarar la presencia de un hecho

superado, lo cual implica que el pronunciamiento del juez de tutela debe dirigirse a estudiar la vulneración pero no a emitir órdenes al respecto. En este caso la Sala entiende que hay carencia actual de objeto, toda vez que se suscribió un acuerdo conciliatorio entre la accionante y la empresa Don Aseo Ltda. respecto de la pretensión de reintegro; el cual se llevó a cabo en el marco de un proceso ordinario laboral iniciado por la accionante el siete (7) de julio de dos mil once (2011), luego de que la sentencia de tutela de segunda instancia que declaró improcedente el amparo le indicara a la actora que debía tramitar sus pretensiones ante dicha jurisdicción. En el acuerdo se concilió el reintegro, y se pactó la cancelación de emolumentos adeudados por concepto de seguridad social y honorarios del abogado, encontrándose reparada la amenaza del derecho fundamental invocado.

Así las cosas, la Sala de Revisión considera que el pronunciamiento del juez de tutela ha perdido su finalidad, debido a que la situación generadora de la vulneración de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada ha sido superada, por lo que la acción de tutela carece de objeto actual CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO- Caso en que no fue terminado como consecuencia de las limitaciones físicas del demandante /INCAPACIDADES MEDICAS- Sólo se presentaron por el demandante dos, cada una de tres días, en razón de una escoliosis lumbar La Sala, de conformidad con la reiteración jurisprudencial presentada en el primer acápite de las consideraciones, encuentra que en este asunto no es procedente otorgar el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante. Ello por cuanto, (i) el actor sólo aportó como prueba de que se hallaba en circunstancias de debilidad manifiesta dos incapacidades de tres (3) días (cada una) en razón de una escoliosis lumbar. Y a juicio de la Sala, dicha situación no sometió al accionante a una reducción de su capacidad física tal que impidiera el desarrollo de su actividad productiva con normalidad. En efecto, la EPS correspondiente, indicó que el actor podía desempeñar normalmente su trabajo, con algunas restricciones como subir y bajar escaleras repetidamente con cargas pesadas. Debe recordarse con relación a este caso, que la estabilidad laboral reforzada se predica de personas cuyas limitaciones físicas los someten a circunstancias de debilidad manifiesta respecto del trabajo que desarrollan, haciendo que la intervención del juez constitucional sea urgente e imperiosa. Y en este caso, conforme a las pruebas aportadas, no ocurrió así. En conclusión, para este Tribunal, el vínculo laboral del actor no fue terminado unilateralmente como consecuencia de sus limitaciones físicas, por lo que debe dejarse en firme su desvinculación.

Primero, porque las reducciones físicas del actor no lo sometían a un estado de debilidad manifiesta; y segundo, porque la demandada logró desvirtuar dentro del proceso de tutela que la terminación del contrato estuvo fundamentada en el estado de salud del accionante.

Consecuentemente, la Sala denegará la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del demandante. ACUERDO DE TRABAJO ASOCIATIVO Y DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Caso en que no se vulneró el derecho del demandante, pues éste no se encontraba en circunstancias de debilidad /ACUERDO COOPERATIVO/COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADAS Y DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Caso en que no se vulneró el derecho del demandante, pues éste no se encontraba en circunstancias de debilidad El actor interpuso acción de tutela contra Avianca S.A. y Servicopava, por considerar que dichas entidades le vulneraron su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Para soportar lo anterior, afirma que lo desvincularon de la cooperativa de trabajo asociado cuando se encontraba incapacitado en razón de una uretritis no identificada, la cual le impedía cumplir sus funciones como auxiliar de aeropuerto con normalidad. Sin embargo, Servicopava señaló que el accionante fue apartado del cargo no por su enfermedad, sino porque había incurrido en una falta al no desarrollar las labores encomendadas conforme a los parámetros establecidos por la cooperativa, y que para el efecto se le inició un proceso disciplinario en el cual se le respetó el debido proceso COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO- Naturaleza /COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO- Elementos que permiten identificar cuando una relación laboral se ha ocultado bajo la figura de un acuerdo cooperativo Las

cooperativas de trabajo asociado son organizaciones sin ánimo de lucro que tienen como objeto generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno; y se caracterizan por agrupar personas naturales que aportan su capacidad de trabajo para desarrollar actividades económicas y/o profesionales en la producción de bienes o prestación de servicios. Vistas así las cosas, esta forma de asociación excluye, en principio, la aplicabilidad de la legislación laboral, pues dado el origen voluntario de la organización, ésta termina sujetándose en todos sus aspectos a lo pactado en el contrato asociativo. Ahora bien, la libertad reguladora de las cooperativas de trabajo sobre las relaciones con sus asociados cuenta con unos límites, impuestos por la misma naturaleza de la organización y el principio de primacía de la realidad sobre las formas. Dicha figura no puede utilizarse para cumplir funciones de intermediación laboral y permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia, so pena de disolver el acuerdo solidario y radicar en cabeza de la organización y el tercero contratante responsabilidades solidarias por concepto de las prestaciones no canceladas a favor del trabajador. Y es que el vínculo cooperativo trasformado por la intermediación impulsa la aplicabilidad de la legislación laboral sobre la civil o comercial, en tanto el asociado no se halla en una relación de horizontalidad respecto de los otros cooperados, sino que presta sus servicios a un tercero que le impone una relación de subordinación. Respecto de los elementos que permiten identificar cuándo una relación laboral se ha ocultado bajo la figura de un acuerdo cooperativo, puede observarse la sentencia T-445 de 2006.

RELACION DE INTERMEDIACION LABORAL Y CONTRATO REALIDAD- Caso en que esa relación se convirtió en laboral /COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- Vulneró la prohibición consagrada en el numeral 3 del artículo 7 de la Ley 1233/08 /COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- Prohibición de actuar como empresa de intermediación laboral Bajo este contexto, y de conformidad con las pruebas que obran en el expediente, puede afirmarse el surgimiento de una relación de intermediación laboral que dio paso a un contrato realidad en el caso de Jorge Arturo Rivera Tejada. En efecto, (i) es claro que el accionante se desempeñaba como auxiliar de servicios de aeropuertos para la empresa Avianca S.A. en las condiciones establecidas por la Cooperativa, toda vez que así se lo comunicó el mismo día en el que se suscribió el contrato asociativo; pero además, que (ii) Servicopava ejercía poder disciplinario sobre el demandante, como lo demuestra el proceso que se le inició porque presuntamente incumplió con uno de sus deberes como trabajador asociado, y que luego culminó con el retiro de la asociación. Finalmente, (iii) la Sala puede sostener que el vínculo entre el accionante y la organización cooperativa estaba sometido a las oportunidades de trabajo que ésta le ofrecía a aquella, de forma tal que si se daba la imposibilidad de reubicarlo en un puesto de trabajo, el acuerdo cooperativo podía terminarse, cercenando la posibilidad de que el demandante prestara de manera personal un servicio y se beneficiara de las respectivas compensaciones.

De esta forma, en concepto de la Sala, la cooperativa de trabajo asociado demandada vulneró la prohibición consagrada en el numeral tercero del artículo 7 de la Ley 1233 de 2008, sobre la imposibilidad de realizar actividades de intermediación laboral. En consecuencia, de conformidad con el principio según el cual la realidad prima sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, se puede concluir prima facie que surgió un contrato realidad.

Servicopava desarrolló actividades de intermediación y permitió que con respecto a uno de sus asociados se presentara una relación de dependencia y subordinación con un tercero contratante, pero la terminación de ese vínculo no puede entenderse que se hizo sobre una persona titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en cuanto el accionante no estaba en circunstancias de debilidad manifiesta. Y adicionalmente, se demostró que la causa del retiro fue ajena a su estado de salud, por lo que no puede predicarse la presunción de despido discriminatorio. Por consiguiente, la Sala denegará el amparo de los derechos fundamentales del accionante y, en consecuencia, revocará los fallos de primera y segunda instancia, en cuanto declararon improcedente la acción de tutela por incumplimiento del requisito de inmediatez.

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS Y DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Caso en que el demandante padece cáncer de estómago /DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD O DISMINUCION FISICA/TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VENCIMIENTO DEL PLAZO- Caso en que el actor padecía una enfermedad catastrófica y no medió autorización de la Oficina del Trabajo Cuando el despido de un trabajador con limitaciones físicas ocurra como consecuencia de un trato discriminatorio, excusándose para ello en la utilización abusiva de una facultad legal del empleador, debe entrar a protegerse su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Se ha entendido por la Corte que la discriminación se acredita cuando se comprueba que: (i) el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador. La Sala opina que al accionante le asiste razón.

Ello por cuanto el actor logró demostrar de manera aceptable que prestaba un servicio personal a la autoridad demandada conduciendo una volqueta del Municipio para la ejecución de proyectos de infraestructura vial, para lo cual además atendía órdenes de sus superiores y cumplía un horario. En efecto, deben tenerse en cuenta los siguientes asuntos:

(i) que para cumplir con lo pactado no subcontrataba los servicios de otra persona u entidad; que (ii) lo hacía de acuerdo a las instrucciones de los representantes del Municipio, como lo eran el Alcalde y el Ingeniero, sin que él pudiera determinar autónomamente la forma como desarrollaba su actividad productiva; y que (iii) seguía un horario para cargar y descargar materiales.

Pero además de lo anterior, (iv) la Alcaldía de San José del Fragua no logró demostrar dentro del proceso de tutela lo contrario, limitándose a manifestar que en los últimos dos (2) meses el accionante no pudo ejercer sus labores porque la volqueta se encontraba en mal estado, y que en virtud de la forma jurídica celebrada entre las partes (orden de prestación de servicios) no podía surgir un contrato de trabajo. Debe resaltarse que sólo los medios de prueba informativos de la realidad (no por elementos formales que den cuenta del acuerdo celebrado entre las partes) pueden llegar a tener la suficiente contundencia como para llevar al juez a descartar la naturaleza laboral de una actividad desarrollada personalmente. Y en este caso no se hizo referencia alguna al contexto en el cual se desarrollaba la relación jurídica, sólo se afirmó que entre las partes se había pactado un contrato de prestación de servicios, por lo cual tiene que concluirse que la entidad demandada no logró llevar al convencimiento al juez de que la relación sí era meramente contractual. Con base en lo anterior, al vínculo del accionante con la Alcaldía de San José del Fragua, Caquetá, habría que darle prima facie el alcance propio de una relación caracterizada por la subordinación y dependencia. La Sala deberá analizar entonces si el derecho a la estabilidad laboral reforzada se vulneró en este caso. (i) Al momento de su desvinculación no se tuvo en cuenta que el accionante se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta en razón de un cáncer de estómago, el cual le redujo de manera sustancial su capacidad física; no podía incluso desarrollar sus labores con normalidad porque debía asistir a diferentes sesiones para superar su enfermedad. (ii) La Alcaldía de San José del Fragua estaba al tanto de dicha situación, toda vez que al demandante se le reconocieron en total cincuenta y cinco (55) días de incapacidad, de los cuales siete (7) se causaron antes de la desvinculación, y éste los informó por la necesidad que tenía de ausentarse para recibir tratamiento médico. Por último, (iii) al finalizar el plazo pactado del contrato, no se pidió autorización de la oficina del trabajo para el efecto. Y al respecto la Sala estima que dicho trámite debió adelantarse, pues la protección concedida por el Legislador en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS Y DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Orden al municipio vincule al demandante para que desempeñe una actividad que esté acorde con sus condiciones de salud y que se asegure el cubrimiento en salud /TUTELA TRANSITORIA A PERSONA

QUE SE ENCUENTRA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA- Orden de acudir dentro de los 4 meses a la jurisdicción para solicitar que se declare la existencia de su relación laboral La Alcaldía de San José del Fragua permitió prima facie que surgiera una relación laboral con el actor, caracterizada por la prestación remunerada de sus servicios de manera personal y subordinada. Y en el momento en que terminó el vínculo no se pidió autorización a la oficina de trabajo para que el retiro pudiese tener eficacia, pues el accionante padecía cáncer y era sujeto de protección reforzada. Por lo expuesto, la Sala protegerá transitoriamente el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del actor, hasta tanto se resuelva su situación ante el juez natural. Para el efecto, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia deberá acudir a la jurisdicción ordinaria, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones que realiza, para solicitar que se declare la existencia de una relación laboral y se le reconozcan las prestaciones solicitadas, si a ello hubiere lugar. La protección constitucional se extiende entonces a ordenar que se vincule al demandante al Municipio de San José del Fragua para que desempeñe una actividad que esté acorde con sus condiciones de salud, hasta que la justicia ordinaria decida sobre su caso. Durante ese período deberá asegurarse el cubrimiento en salud del actor.

Referencia: T-3214887, T-3215219, T-3216594 y T-3218232. (Expedientes acumulados). Expediente T-3214887. Acción de tutela presentada por María Cristina Arroyo Polo contra la empresa Don Aseo Ltda. y el Hospital Local de Cartagena de Indias ESE.

Expediente T-3215219. Acción de tutela presentada por Jorge Arturo Rivera Tejada contra Aerovías del Continente Americano [en adelante Avianca S.A.] y Servicopava [Cooperativa de Trabajo Asociado].

Expediente T-3216594. Acción de tutela presentada Joel Barrios Obando contra la Alcaldía Municipal de San José del Fragua, Caquetá. Expediente T-3218232. Acción de tutela presentada por Cristóbal Bayona Vela contra Promocentro S.A. [Promotora del Desarrollo del Distrito de Barranquilla].

Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Bogotá, D.C., veinte (20) de febrero de dos mil doce (2012) La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Juan Carlos Henao Pérez, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos proferidos:

Expediente Sentencias T-3214887. Acción promovida por María Cristina Arroyo Polo contra la empresa Don Aseo Ltda. y el Hospital Local de Cartagena de Indias ESE.

Primera instancia: Juzgado Noveno Civil Municipal de Cartagena el dieciocho (18) de marzo de dos mil once (2011). Segunda instancia: Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Cartagena el diecinueve (19) de mayo de dos mil once (2011).

T-3215219. Acción promovida por Jorge Arturo Rivera Tejada contra Avianca S.A. y Servicopava [Cooperativa de Trabajo Asociado]. Primera instancia:

Juzgado Octavo Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Barranquilla el diez (10) de mayo de dos mil once (2011). Segunda instancia: Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Barranquilla el primero (1º) de julio de dos mil once (2011).

T-3216594. Acción promovida por Joel Barrios Obando contra la Alcaldía Municipal de San José de Fragua, Caquetá. Primera instancia: Juzgado Único Promiscuo Municipal de San José del Fragua, Caquetá, el veintitrés (23) de mayo de dos mil once (2011).

Segunda instancia: Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de los Andaquíes, Caquetá, el veintinueve (29) de julio de dos mil once (2011). T-3218232.

Acción promovida por Cristóbal Bayona Vela contra Promocentro S.A. [Promotora del Desarrollo del Distrito de Barranquilla]. Primera instancia:

Juzgado Dieciocho Civil Municipal de Barranquilla el seis (6) de mayo de dos mil once (2011). Segunda instancia: Juzgado Tercero Civil del Circuito de Barranquilla el diecisiete (17) de agosto de dos mil once (2011).

Los fallos en referencia fueron seleccionados y acumulados para revisión por la Sala de Selección Número Díez, mediante auto proferido el trece (13) de octubre de dos mil once (2011).

I. ANTECEDENTES María Cristina Arroyo Polo, Jorge Arturo Rivera Tejada, Cristóbal Bayona Vela y Joel Barrios Obando, interpusieron acción de tutela contra diferentes entidades por considerar que éstas, al dar por terminados sus respectivos vínculos jurídicos, entre los cuales se encuentran contratos de trabajo, acuerdos cooperativos y órdenes de prestación de servicios, les vulneraron los derechos fundamentales al trabajo, la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital, toda vez que para el efecto no tuvieron en cuenta que se hallaban en estado de indefensión y no medió autorización de la oficina del trabajo.

A continuación se hará una exposición más precisa de los antecedentes. 1. Caso de María Cristina Arroyo Polo contra la empresa Don Aseo Ltda y el Hospital Local de Cartagena de Indias ESE.

Expediente T-3214887 1.1. María Cristina Arroyo Polo interpuso acción de tutela contra su empleadora, Don Aseo Ltda., por la supuesta vulneración a sus derechos fundamentales al trabajo, el mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada. Para sustentar lo anterior, afirmó que la empresa dio por terminada su relación laboral sin advertir que se encontraba disminuida físicamente, debido a que dos (2) semanas atrás había sido incapacitada por presentar un cuadro de apendicitis, [1] y además porque padece del síndrome del túnel carpiano.

[2] Asimismo, informa que su contrato de trabajo era a término indefinido y que se desempeñaba como aseadora en oficios varios. Sin embargo, al desvincularla no confluyó alguna causal que justificara la terminación unilateral del mismo. De esta forma, pretende el amparo de sus derechos fundamentales y que se ordene reintegrarla a un cargo de igual o superior jerarquía.

1.2. Las entidades demandadas se opusieron a las pretensiones de la accionante, esgrimiendo para ello los siguientes argumentos: (i) la empresa Don Aseo Ltda. sostuvo que al momento de haberse terminado la relación laboral con la accionante ésta no se encontraba en una circunstancias de debilidad manifiesta, toda vez que la incapacidad en razón de la apendicitis que padecía se expidió hasta el catorce (14) de enero de dos mil once (2011) y el contrato se dio por terminado el treinta y uno (31) del mismo mes y año; igualmente, señaló que de todas formas estaba facultada para despedirla sin justa causa pagando la indemnización correspondiente;

[3] y que el amparo es improcedente porque existe otro medio de defensa judicial: ejerciendo la acción correspondiente en la jurisdicción ordinaria laboral. Por su parte, (ii) el Hospital Local de Cartagena de Indias ESE indicó que no tiene relación laboral alguna con la accionante, pues a pesar de que desplegaba su trabajo dentro del centro de salud, el verdadero empleador era la empresa Don Aseo Ltda., con la cual tenía suscrito un contrato de prestación de servicios de aseo, [4] por lo que solicita ser desvinculada del proceso de tutela.

1.3. El Juzgado Noveno Civil Municipal de Cartagena, mediante sentencia del dieciocho (18) de marzo de dos mil once (2011), y actuando como juez de primera instancia, declaró improcedente el amparo porque la peticionaria podía acudir a la jurisdicción ordinaria y no encontraba que se hubiera interpuesto la tutela para evitar un perjuicio irremediable. En segunda instancia, en de sentencia del diecinueve (19) de mayo de dos mil once (2011), el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Cartagena confirmó lo decidido, para ello se basó en los mismos argumentos de su inferior jerárquico.

1.4. En vista de que los jueces de tutela señalaron que la jurisdicción ordinaria era la indicada para tramitar sus pretensiones, la accionante inicio un proceso laboral para solicitar su reintegro a la empresa Don Aseo Ltda. Éste le correspondió al Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cartagena, y en el curso del mismo se llegó a un acuerdo conciliatorio que hizo tránsito a cosa juzgada respecto de la pretensión de reintegro.

[5] 2. Caso de Jorge Arturo Rivera Tejada contra Avianca S.A. y Servicopava [Cooperativa de Trabajo Asociado]. Expediente T-3215219 2.1. Jorge Arturo Rivera Tejada, por medio de una narración extensa de los hechos, considera que Avianca S.A. y Servicopava (Cooperativa de Trabajo Asociado) le vulneraron sus derechos fundamentales al debido proceso, el trabajo, el mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada. Expone los siguientes hechos como fundamento de la acción: que (i) como asociado de la cooperativa Servicopava, se vinculó a la empresa Avianca S.A.

desde el primero (1º) de marzo de dos mil diez (2010) en el cargo de auxiliar de servicio de aeropuertos ; [6] y que (ii) fue desvinculado de la asociación (el treinta (30) de abril de dos mil diez (2010)) [7] en circunstancias de debilidad manifiesta, toda vez que se hallaba incapacitado debido a una uretritis no identificada ;

[8] por lo tanto, entiende (iii) que su retiro no puede tener efectos porque se hizo en contravía del debido proceso, en tanto no se resolvieron los recursos contenidos en los estatutos de la cooperativa para este tipo de trámites, y porque la verdadera empleadora era Avianca S.A., respecto de la cual existía un contrato de trabajo y la consecuente obligación de respetar la estabilidad laboral reforzada.

2.2. Avianca S.A. solicita declarar improcedente la acción de tutela. En su concepto, para ventilar la controversia existe otro mecanismo de defensa judicial: la jurisdicción ordinaria laboral, y no se propone la acción para evitar un perjuicio irremediable. Asimismo, considera que al momento de la desvinculación, el señor Rivera Tejada no se hallaba en circunstancias de debilidad manifiesta, pues sólo había informado una incapacidad menor de pocos días. Por lo demás, señala que la empresa no tenía ningún vinculo laboral con el demandante, ya que realizaba su trabajo en razón de un contrato de prestación de servicios que Servicopava había suscrito con la Sociedad.

La Cooperativa de Trabajo Asociado Servicopava, al igual que Avianca S.A., solicita declarar improcedente la acción de tutela bajo el entendido de que no cumple con el presupuesto de subsidiariedad. Pero además se opone a las pretensiones, ya que, en su concepto, para desvincular al demandante se respetaron todos sus derechos fundamentales. Expone que Jorge Arturo Rivera Tejada no se encontraba incapacitado al momento de su desvinculación.

Narra que cuando se retiró del servicio se había reintegrado de una incapacidad de pocos días que no le impedía desarrollar normalmente sus actividades laborales; asimismo, afirma que para retirar al demandante se respetó su derecho al debido proceso, toda vez que se llevó a cabo diligencia de descargos y se resolvieron los recursos interpuestos contra el acto de desvinculación.

[9] Y es que según la entidad accionada, el señor Rivera Tejada incurrió en una falta al no desarrollar las labores encomendadas conforme a los parámetros establecidos por la cooperativa, situación contraria a los estatutos de la entidad.

2.3. El Juzgado Octavo Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Barranquilla, mediante sentencia del diez (10) de mayo de dos mil once (2011), declaró improcedente la acción de tutela interpuesta por Jorge Arturo Rivera Tejada contra Avianca S.A. y Servicopava. Para el efecto consideró que no se cumplía con el presupuesto de la inmediatez, pues transcurrió aproximadamente un (1) año desde el momento de su desvinculación hasta la presentación del amparo. En segunda instancia, el Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Barranquilla confirmó la decisión anterior, entendiendo para ello que el accionante podía trabajar en diferentes campos porque era una persona joven con estudios superiores, y porque no se observaba que la acción se interpusiera en un término prudencial que diera cuenta del perjuicio irremediable.

3. Caso de Joel Barrios Obando contra la Alcaldía Municipal de San José del Fragua, Caquetá. Expediente T-3216594 3.1. Joel Barrios Obando considera que la Alcaldía Municipal de San José del Fragua, al dar por terminado su contrato de prestación de servicios y no renovárselo, le vulneró los derechos fundamentales al mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada, ya que se le diagnosticó un cáncer de estómago (y continúa en tratamientos médicos) [10] y pese a su enfermedad, al momento de su retiro no medió autorización de la oficina del trabajo. Afirma que se desempeñó como conductor de una volqueta desde el primero (1) de febrero de dos mil siete (2007) hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil diez (2010): fecha en que la orden de prestación de servicios se venció. Agrega que las labores encomendadas las ejecutó de manera personal, en cumplimiento de un horario y siguiendo las instrucciones impartidas por las autoridades municipales directamente. De esta forma, pretende que se declare la existencia de un contrato laboral entre él y la Alcaldía Municipal de San José del Fragua y, en consecuencia, se le reconozcan y paguen las prestaciones sociales dejadas de percibir durante el tiempo de vinculación, además pide su 'reintegro'.

3.2. La Alcaldía de San José del Fragua solicitó denegar las pretensiones del accionante, toda vez que con el actor suscribió un contrato de prestación de servicios que no constituía relación laboral entre las partes, y tal contrato llegó a su fin por vencimiento del término. Por lo demás, indica que el vehículo con el cual éste desarrollaba sus actividades se encuentra en mal estado, por lo que no podía continuar desarrollando el objeto del contrato.

3.3. En primera instancia, el Juzgado Único Promiscuo Municipal de San José del Fragua, Caquetá, declaró improcedente la acción de tutela presentada por Joel Barrios Obando. Comprendió que a pesar de su estado de salud, el accionante debía tramitar sus pretensiones en la jurisdicción contenciosa administrativa, pues no encontraba que se hubiera presentado el amparo para evitar en él un perjuicio irremediable. Luego, en segunda instancia, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de los Andaquíes, Caquetá, confirmó dicha providencia, bajo el entendido de que el peticionario no acreditaba una vulneración a su mínimo vital y que debía acudir al juez natural para que, eventualmente, se declarara la existencia de un contrato realidad.

4. Caso de Cristóbal Bayona Vela contra Promocentro S.A. (Promotora del Desarrollo del Distrito de Barranquilla). Expediente T-3218232 4.1. Cristóbal Bayona Vela considera que Promocentro S.A., sociedad de economía mixta vinculada a la alcaldía de Barranquilla, [11] al dar por terminada la relación laboral que los vinculaba sin que mediara autorización de la oficina del trabajo, [12] le vulneró sus derechos fundamentales al mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada. A juicio del actor, la entidad demandada no observó al momento de su desvinculación que se encontraba incapacitado [13] y días antes también lo había estado (por 3 días) por la misma enfermedad, [14] la cual, en su concepto afectaba la realización de sus actividades como auxiliar de oficios varios dentro de una plaza comercial. Estima además, que la finalización de su contrato trabajo no pudo haber estado fundamentada en el término del plazo pactado, porque el suyo era un contrato a término indefinido, por lo que tal despido no tiene una causa legal que lo haga válido. En este orden de ideas, pretende que se le reintegre a la empresa en un cargo de igual o superior jerarquía, atendiendo para ello las recomendaciones en salud ocupacional ofrecidas por Coomeva EPS.

4.2. Promocentro S.A. solicitó declarar improcedente la acción de tutela presentada por el señor Bayona Vela, ya que tiene otro mecanismo de defensa judicial en la jurisdicción ordinaria laboral y no propuso el amparo para evitar un perjuicio irremediable. Sostiene que no se puede entender al accionante como una persona en circunstancias de debilidad manifiesta, por cuanto sólo reportó incapacidad por enfermedad de carácter menor.

La Sociedad afirma que suscribió un contrato a término fijo con el actor hasta el doce (12) de febrero de dos mil once (2011), y que se le notificó de la intención de no prorrogarlo con un mes de anterioridad, cumpliendo así con todos sus deberes legales.

4.3. Ninguna de las partes aportó al proceso de tutela el contrato de trabajo, a pesar de que la Sala por vía telefónica lo solicitó. El accionante afirma que el contrato a término fijo no existe porque se rehusó a suscribirlo luego de iniciar su trabajo meses atrás, por lo que su vinculación es indefinida. Sin embargo la empresa sostiene que el contrato sí se firmó, y aporta como elemento de prueba el aviso previo al actor con antelación de un mes, a propósito de que el plazo se vencía y no se renovaría su contrato.

[15] 4.4. El Juzgado Dieciocho Civil Municipal de Barranquilla, mediante sentencia del seis (6) de mayo de dos mil once (2011), amparó los derechos fundamentales del accionante y ordenó su reintegro a la empresa Promocentro S.A. Soportó su decisión en el entendido de que el peticionario sí se hallaba en circunstancias de debilidad al momento de la terminación del contrato y que su empleadora no pidió permiso a la oficina del trabajo respectiva para su desvinculación. Posteriormente, en segunda instancia, el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Barranquilla revocó el fallo anterior y denegó el amparo de los derechos fundamentales, bajo el entendido de que las incapacidades allegadas al proceso no constituían prueba alguna de que el accionante estuviere en estado de debilidad manifiesta, pues sólo ascendían a seis (6) días en razón de una enfermedad general. De esta manera, consideró que las pretensiones de reintegro y declaratoria de despido injusto debían tramitarse por la jurisdicción ordinaria.

II. CONSIDERACIONES 1. Competencia La Sala es competente para revisar los fallos de tutela, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9º, de la Constitución, y 33 y 34 del Decreto 2591 de 1991.

2. Planteamiento de los casos y problemas jurídicos La Sala considera que de los antecedentes presentados se pueden extraer cuatro problemas jurídicos; uno relativo al caso de María Cristina Arroyo Polo, otro para el de Cristóbal Bayona Vela, otro para el de Jorge Arturo Rivera Tejada, y uno adicional para el de Joel Barrios Obando.

Esto es así, porque los vínculos jurídicos que relacionan a cada uno de los accionantes con las entidades demandadas son diferentes: el primero corresponde a un contrato de trabajo a término indefinido, el segundo a un contrato de trabajo a término fijo, el tercero hace referencia a un acuerdo cooperativo y el cuarto a un contrato de prestación de servicios. A juicio de la Sala, esta distinción de los problemas permite comprender en mayor medida las circunstancias particulares de los accionantes y el nivel de protección constitucional que les asiste.

2.1. A propósito del primer caso, María Cristina Arroyo Polo considera que la empresa Don Aseo Ltda., al dar por terminado su contrato de trabajo a término indefinido sin haber tenido en cuenta que se encontraba disminuida físicamente por padecer del síndrome del túnel carpiano, le vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada, ya que no se pidió autorización previa a la oficina del trabajo para su desvinculación del cargo como aseadora.

Por su parte, la entidad demandada sostiene que estaba facultada para apartar a la accionante de sus labores sin justa causa, y sin previa autorización de la oficina del trabajo, pagando la indemnización correspondiente. En consecuencia, le corresponde a la Sala Primera de Revisión determinar si, (i) ¿una entidad empleadora (Don Aseo Ltda.) vulnera el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de una persona disminuida físicamente por padecer del síndrome del túnel carpiano (María Cristina Arroyo Polo), al terminarle unilateralmente un contrato de trabajo a término indefinido como aseadora, bajo el entendido de que se cumplieron los requisitos legales para retirarla, a pesar de que no medió previa autorización de la oficina del trabajo? 2.2. En el segundo asunto, Cristóbal Bayona Vela estima que la sociedad Promocentro S.A., al desvincularlo de su cargo como auxiliar de oficios varios bajo el entendido de que el plazo de su contrato a término fijo se había vencido, le vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada, ya que al momento de su retiro se encontraba incapacitado por lumbago y escoliosis y no se pidió autorización previa a la oficina del trabajo. Por el contrario, la entidad accionada manifiesta que el actor no es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, porque su incapacidad no le ocasionaba un estado de debilidad manifiesta y su desvinculación se debió a una causal objetiva: el vencimiento del contrato a término fijo. De esta manera, la Sala examinará si (ii) ¿una entidad empleadora

(Promocentro S.A.) vulnera el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de una persona que argumenta estar disminuido físicamente, por haber estado incapacitado en 2 oportunidades (3 días cada vez), por padecer de lumbago y escoliosis (Cristóbal Bayona Vela), al darse por terminado unilateralmente su contrato de trabajo como auxiliar de oficios varios, argumentándose vencimiento del plazo, a pesar de que no medió previa autorización de la oficina del trabajo? 2.3. Por otro lado, Jorge Arturo Rivera Tejada considera que Servicopava CTA. (Cooperativa de trabajo asociado) y la empresa Avianca S.A., al desvincularlo de la organización solidaria y retirarlo del cargo de auxiliar de aeropuerto , le vulneraron su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, ya que se hallaba incapacitado para el momento del retiro, por una uretritis no identificada. Sin embargo, las entidades demandadas sostienen que el accionante no es titular del derecho reclamado, dado que no suscribió contrato de trabajo sino que desarrolló una actividad productiva en virtud de un acuerdo de trabajo asociado, siendo retirado por incumplir el reglamento de la organización. Bajo estas circunstancias, le corresponde a la Sala establecer si, (iii) ¿una cooperativa de trabajo asociado (Servicopava) y la empresa con la cual la cooperativa suscribió un contrato de prestación de servicios (Avianca S.A.), vulneran el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de un asociado (Jorge Arturo Rivera Tejada), al desvincularlo como auxiliar de aeropuerto por haber incumplido el reglamento de la organización solidaria, a pesar de que se encontraba incapacitado debido a una enfermedad general y no medió autorización de la oficina del trabajo para el efecto? 2.4. Con relación al caso de Joel Barrios Obando, éste solicita la protección de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada a pesar de que estaba vinculado a la Alcaldía de San José del Fragua mediante contrato de prestación de servicios, pues al momento de terminarse su contrato, padecía de cáncer de estómago y no medió autorización de la oficina del trabajo. En este sentido, le corresponde a la Sala examinar si, (iv) ¿una entidad territorial (la Alcaldía de San José del Fragua, Caquetá) desconoce el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona con la cual suscribió un contrato de prestación de servicios (Joel Barrios Obando), al dar por terminado dicho contrato por vencimiento del plazo, a pesar de que el actor padecía una enfermedad catastrófica (cáncer de estómago) y no medió autorización previa de la oficina del trabajo? 2.5. Para efectos de resolver los problemas jurídicos planteados, la Sala (i) realizará una breve reiteración jurisprudencial respecto de la procedencia excepcional de la acción de tutela para dirimir controversias laborales; luego (ii) expondrá el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta y; con base en lo anterior, (iii) ofrecerá respuesta a cada uno de los problemas jurídicos descritos.

3. Procedencia excepcional de la acción de tutela para dirimir controversias laborales. Reiteración de jurisprudencia 3.1. La acción de tutela procede (i) cuando no existan otros medios de defensa judicial, (ii) cuando existiendo éstos no fueren eficaces para salvaguardar los derechos fundamentales, o (iii) cuando no lo fueren para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable (art. 86, C.P.).

[16] Dado que para reclamar derechos laborales se establecieron medios de defensa judiciales ordinarios, idóneos para tramitar la pretensión de reconocimiento de la prestación, la procedencia de la acción de tutela se supedita a la eficacia de éstos para evitar el acaecimiento de un perjuicio irremediable, analizando las circunstancias del peticionario y los elementos de juicio obrantes en el expediente.

[17] A propósito del perjuicio irremediable, se ha sostenido por la Corte que se caracteriza por ser un perjuicio (i) inminente, es decir, por estar próximo a ocurrir;

(ii) grave, por dañar o menoscabar material o moralmente el haber jurídico de la persona en un grado relevante; (iii) que requiera medidas urgentes para conjurarlo; y (iv) que la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar el adecuado restablecimiento del orden social justo en toda su integridad.

[18] 3.2. Pues bien, en referencia a los casos en los que se invoca la protección a la estabilidad laboral reforzada, la Corte ha sostenido que resulta procedente la acción de tutela si se encuentra comprometido el goce de los derechos fundamentales de sujetos de especial protección constitucional como las mujeres en embarazo, trabajadores aforados y

discapacitados físicos. Pero también se ha extendido la protección a personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta por disminuciones físicas al momento de que fueron apartadas de sus cargos. Y es que se tratan de sujetos de especial protección constitucional que, frente a la terminación de sus relaciones laborales, no encuentran otro mecanismo más eficaz para solicitar la defensa de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social.

[19] 4. Derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad o disminución física. Reiteración de Jurisprudencia 4.1. No existe un derecho fundamental que garantice la permanencia indefinida en un empleo, por lo que resulta ajustado a la Constitución declarar unilateralmente la terminación de un contrato de trabajo y sin justa causa, siempre que se pague la indemnización correspondiente. Ahora bien, tal potestad del empleador encuentra sus límites cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada [20] para que gocen de sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores, [21] promoviendo así su integración en la sociedad.

[22] De modo que esta protección especial se justifica en tanto con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas. Por lo tanto, el ámbito de protección de este derecho no sólo implica la imposibilidad prima facie de desvincular al trabajador que se halla en un estado de debilidad manifiesta, sino también la obligación del empleador de reubicarlo en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional.

4.2. La garantía de la estabilidad laboral reforzada se materializa en instrumentos legales que regulan el procedimiento para que la desvinculación de una persona en condiciones de discapacidad o disminución física sea válida, de forma tal que si se incumple, el despido resulta ineficaz.

[23] De lo que se trata, es de impedir que el empleador abuse de las facultades legales que tiene para determinar el funcionamiento de las relaciones laborales, y cometa actos de discriminación que contradicen los límites impuestos por los derechos fundamentales.

[24] Así, tratándose de una persona en circunstancias de debilidad, y el empleador tenga conocimiento de dicha situación, cuando éste sea despedido sin la autorización de la oficina del trabajo, tiene aquél el deber de probar que la razón del despido no tiene ninguna conexión con las limitaciones del trabajador, pues de lo contrario se configuraría un trato discriminatorio injustificado.

[25] Y la carga de la prueba está en cabeza del empleador, porque es él quién toma la decisión de no renovar el contrato o de terminarlo anticipadamente, y tiene conocimiento de las circunstancias en que se desarrolla la actividad productiva y de las motivaciones de la decisión, pero además, porque el trabajador se halla en estado de debilidad respecto de la relación laboral y cuenta con la especial protección constitucional descrita.

4.3. Ahora bien, para saber qué sujetos deben estar protegidos por la figura de la estabilidad laboral reforzada se deben distinguir los conceptos de disminución física, discapacidad e invalidez. Teniendo en cuenta que para cualquier caso en el que se estudie la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer si la situación de salud le impide o dificulta sustancialmente al peticionario el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Al respecto, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que “(…) se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.”. [Por lo tanto,] “para la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto

de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido” .

(…) [Asimismo] “ la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección”.

[26] De esta manera, debe resaltarse que la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas.

Por ejemplo en la sentencia T-125 de 2009, [27] la Corte amparó transitoriamente los derechos fundamentales de una persona que no había sido calificada en su estado de discapacidad, pero sí tenía disminuciones en su estado de salud que le impedían ejecutar con normalidad sus actividades laborales, al respecto se sostuvo lo siguiente:

“(…) para la Sala es claro que para el momento de la terminación de la relación laboral el señor Félix Urbano Babativa Méndez se encontraba en un estado de discapacidad a consecuencia de la enfermedad sufrida a finales del mes de noviembre de 2007, cuyas molestias y fuertes dolores incidieron en su estado de inhabilidad física, según se desprende de las copias de las atenciones médicas remitidas por Cafesalud EPS a esta Corporación. Así, estando suficientemente demostradas las precarias condiciones de salud que impedían al actor el desempeño regular de sus labores (…) la protección constitucional se impone, sin que resulte indispensable la calificación previa que acredite su condición de discapacitado.” 4.4. Así las cosas, cuando el despido de un trabajador con limitaciones físicas ocurra como consecuencia de un trato discriminatorio, excusándose para ello en la utilización abusiva de una facultad legal del empleador, debe entrar a protegerse su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Se ha entendido por la Corte que la discriminación se acredita cuando se comprueba que:

(i) el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores;

[28] (ii) el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador.

5. Expediente T-3214887. Don Aseo Ltda. vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de María Cristina Arroyo Polo al dar por terminado su contrato laboral sin antes haber valorado que se encontraba disminuida físicamente. Sin embargo, no se emitirán órdenes al respecto por configurarse un hecho superado María Cristina Arroyo Polo interpuso acción de tutela contra la empresa Don Aseo Ltda., por considerar que al dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo a término indefinido le vulneraron sus derechos fundamentales al mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada.

Afirma que la empresa la desvinculó sin que confluyera una justa causa y desconociendo que se encontraba en estado de indefensión, ya que dos (2) semanas antes del despido había estado incapacitada por presentar un cuadro de apendicitis y porque había sido diagnosticada con el síndrome del túnel carpiano, circunstancias que le impedían desarrollar sus labores como aseadora con normalidad.

[29] En consecuencia, solicita que el juez de tutela declare sin efectos la terminación del contrato de trabajo y ordene su reintegro a un cargo de igual o superior jerarquía.

La empresa Don Aseo Ltda. se opuso a las pretensiones de la accionante argumentando que al momento del retiro no se encontraba incapacitada, pues la que se le otorgó en razón de la cirugía de apendicitis se había vencido el catorce (14) de enero de dos mil once (2011), y sólo fue retirada del cargo el treinta y uno (31) de enero de dos mil once (2011). Por lo tanto, estima que la empresa estaba en la facultad de despedir a la accionante con el pago de la correspondiente indemnización y sin la autorización de la oficina del trabajo.

5.1. Bajo los antecedentes presentados, encuentra la Sala que, ciertamente, María Cristina Arroyo Polo (i) se encontraba disminuida en su capacidad física al momento en que se dio por terminado el contrato de trabajo, y no sólo lo estaba en razón de la cirugía de apendicitis, sino también por el diagnóstico del síndrome del túnel carpiano y los tratamientos prescritos para el efecto. Estas circunstancias le impedían desempeñar sus labores en condiciones regulares , es decir, sin que su capacidad laboral no se viera afectada, dado que debía utilizar continuamente sus manos para realizar el aseo general. Pero además, (ii) la entidad demandada conocía las limitaciones físicas de la accionante, porque así lo demuestran las incapacidades aportadas, los informes médicos y las sesiones de fisioterapia programadas;

[30] y a pesar de esto, (iii) dio por terminada la relación laboral sin solicitar autorización previa de la oficina del trabajo. De esta forma, a la luz de la jurisprudencia constitucional expuesta en el acápite anterior, la Sala encuentra que el retiro de María Cristina Arroyo Polo del cargo de aseadora se presume ocurrió en razón de sus condiciones de salud, ya que al momento de su desvinculación se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta frente a las labores que debía desarrollar y no medió autorización de la oficina del trabajo para el efecto. Por lo tanto, la empresa Don Aseo Ltda.

vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y su despido se torna ineficaz. 5.2. No obstante, la Sala se abstendrá de emitir órdenes para enervar la violación constitucional, en cuanto frente al caso se presenta carencia actual de objeto por hecho superado. Y es que la Corte ha entendido que cuando las situaciones de hecho que amenazan o vulneran los derechos fundamentales de las personas cesan o desaparecen durante el trámite de la tutela, esta acción, como mecanismo de protección inmediata de derechos fundamentales, pierde su razón de ser.

[31] Por lo tanto, cuando entre la interposición del amparo y el momento del fallo ha cesado la amenaza o vulneración del derecho alegado, se debe declarar la presencia de un hecho superado, lo cual implica que el pronunciamiento del juez de tutela debe dirigirse a estudiar la vulneración pero no a emitir órdenes al respecto.

En este caso la Sala entiende que hay carencia actual de objeto, toda vez que se suscribió un acuerdo conciliatorio entre María Cristina Arroyo Polo y la empresa Don Aseo Ltda. respecto de la pretensión de reintegro; el cual se llevó a cabo en el marco de un proceso ordinario laboral iniciado por la accionante el siete (7) de julio de dos mil once (2011), luego de que la sentencia de tutela de segunda instancia que declaró improcedente el amparo le indicara a la actora que debía tramitar sus pretensiones ante dicha jurisdicción. En el acuerdo se concilió el reintegro, y se pactó la cancelación de emolumentos adeudados por concepto de seguridad social y honorarios del abogado, encontrándose reparada la amenaza del derecho fundamental invocado.

[32] Así las cosas, la Sala de Revisión considera que el pronunciamiento del juez de tutela ha perdido su finalidad, debido a que la situación generadora de la vulneración de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada ha sido superada, por lo que la acción de tutela carece de objeto actual.

6. Expediente T-3218232. Promocentro S.A., al dar por terminada su relación laboral con Cristóbal Bayona Vela sin que mediara autorización de la oficina del trabajo, no vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada En este caso, la Sala debe examinar si la entidad Promocentro S.A. le vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada a Cristóbal

Bayona Vela al darle por terminado su contrato de trabajo por vencimiento del plazo sin que mediara autorización de la oficina del trabajo, a pesar de que estaba incapacitado por lumbago y escoliosis.

[33] El actor considera que sus derechos sí se vulneraron porque estaba incapacitado al momento de su desvinculación, y pretende que se le reintegre a la empresa en un cargo de igual o superior jerarquía. Por su parte, Promocentro S.A. sostiene que con el accionante se había suscrito un contrato de trabajo a término fijo, y que la relación laboral culminó porque el plazo acordado se había vencido y no había intención de prorrogarlo.

[34] 6.1. La Sala, de conformidad con la reiteración jurisprudencial presentada en el primer acápite de las consideraciones, encuentra que en este asunto no es procedente otorgar el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de Cristóbal Bayona Vela. Ello por cuanto, (i) el actor sólo aportó como prueba de que se hallaba en circunstancias de debilidad manifiesta dos incapacidades de tres (3) días (cada una) en razón de una escoliosis lumbar . Y a juicio de la Sala, dicha situación no sometió al accionante a una reducción de su capacidad física tal que impidiera el desarrollo de su actividad productiva con normalidad. En efecto, la EPS correspondiente, indicó que el actor podía desempeñar normalmente su trabajo, con algunas restricciones como subir y bajar escaleras repetidamente con cargas pesadas.

[35] Debe recordarse con relación a este caso, que la estabilidad laboral reforzada se predica de personas cuyas limitaciones físicas los someten a circunstancias de debilidad manifiesta respecto del trabajo que desarrollan, haciendo que la intervención del juez constitucional sea urgente e imperiosa. Y en este caso, conforme a las pruebas aportadas, no ocurrió así.

[36] 6.2. En conclusión, para este Tribunal, el vínculo laboral del Cristóbal Bayona Vela no fue terminado unilateralmente como consecuencia de sus limitaciones físicas, por lo que debe dejarse en firme su desvinculación.

Primero, porque las reducciones físicas del actor no lo sometían a un estado de debilidad manifiesta; [37] y segundo, porque la demandada logró desvirtuar dentro del proceso de tutela que la terminación del contrato estuvo fundamentada en el estado de salud del accionante.

Consecuentemente, la Sala denegará la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del demandante. 6.3. Bajo estas consideraciones, la Sala Primera de Revisión confirmará el fallo del diecisiete (17) de agosto de dos mil once (2011) proferido por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Barranquilla, en cuanto revocó la sentencia del seis (6) de mayo de dos mil once (2011) emitida por el Juzgado Dieciocho Civil Municipal de Barranquilla, la cual amparó el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del demandante. En consecuencia, denegará el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de Cristóbal Bayona Vela.

7. Expediente T-3215219. Servicopava [Cooperativa de trabajo asociado], a pesar de desarrollar actividades de intermediación laboral, no vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de Jorge Arturo Rivera Tejada, pues éste no se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta Jorge Arturo Rivera Tejada interpuso acción de tutela contra Avianca S.A. y Servicopava, por considerar que dichas entidades le vulneraron su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Para soportar lo anterior, afirma que lo desvincularon de la cooperativa de trabajo asociado cuando se encontraba incapacitado en razón de una uretritis no identificada , la cual le impedía cumplir sus funciones como auxiliar de aeropuerto con normalidad. Sin embargo, Servicopava señaló que el accionante fue apartado del cargo no por su enfermedad, sino porque había incurrido en una falta al no desarrollar las labores encomendadas conforme a los parámetros establecidos por la cooperativa, y que para el efecto se le inició un proceso disciplinario en el cual se le respetó el debido proceso.

[38] 7.1. Para comenzar, se hará alusión al tema de la inmediatez ventilado por los jueces de instancia, los cuales consideraron que el amparo debía declararse improcedente porque se había presentado cerca de un (1) año después de

que Jorge Arturo Rivera Tejada fuera desvinculado de la Cooperativa. Al respecto, debe indicarse que la Sala no comparte tal posición, pues a pesar de que el actor sí dejó transcurrir cerca de un (1) año para interponer el amparo, ya que su contrato se dio por terminado el treinta (30) de abril de dos mil diez (2010), [39] éste no adoptó una posición negligente para la defensa de sus derechos fundamentales durante ese lapso. En efecto, inmediatamente lo retiraron de su cargo presentó el recurso de reposición, [40] y elevó diversas solicitudes (verbales y escritas) ante la organización solidaria para que replanteara lo decidido.

[41] En últimas, dichos trámites culminaron el (24) de marzo de dos mil once (2011) con una comunicación en la cual se le informaba al accionante que definitivamente debía ser expulsado de la organización.

[42] Así, el momento de referencia que debe tenerse en cuenta para examinar la inmediatez es la fecha de tal respuesta, pues fue allí que quedó en firme la desvinculación;

por lo tanto, en vista de que la acción de tutela fue presentada el veinticinco (25) de abril de dos mil once (2011), la Sala comprenderá que el requisito de inmediatez está acreditado, por lo que se estudiará de fondo el asunto.

[43] 7.2. Pues bien, éste es el único caso de los acumulados en el que la vinculación del accionante con las entidades demandadas se da en virtud de un acuerdo de trabajo asociativo, [44] por lo que se debe hacer mención especial a esa circunstancia.

Las cooperativas de trabajo asociado son organizaciones sin ánimo de lucro que tienen como objeto generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno;

[45] y se caracterizan por agrupar personas naturales que aportan su capacidad de trabajo para desarrollar actividades económicas y/o profesionales en la producción de bienes o prestación de servicios.

[46] Vistas así las cosas, esta forma de asociación excluye, en principio, la aplicabilidad de la legislación laboral, pues dado el origen voluntario de la organización, ésta termina sujetándose en todos sus aspectos a lo pactado en el contrato asociativo.

Ahora bien, la libertad reguladora de las cooperativas de trabajo sobre las relaciones con sus asociados cuenta con unos límites, impuestos por la misma naturaleza de la organización y el principio de primacía de la realidad sobre las formas. Dicha figura no puede utilizarse para cumplir funciones de intermediación laboral y permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia, so pena de disolver el acuerdo solidario y radicar en cabeza de la organización y el tercero contratante responsabilidades solidarias por concepto de las prestaciones no canceladas a favor del trabajador.

[47] Y es que el vínculo cooperativo trasformado por la intermediación impulsa la aplicabilidad de la legislación laboral sobre la civil o comercial, en tanto el asociado no se halla en una relación de horizontalidad respecto de los otros cooperados, sino que presta sus servicios a un tercero que le impone una relación de subordinación.

Respecto de los elementos que permiten identificar cuándo una relación laboral se ha ocultado bajo la figura de un acuerdo cooperativo, puede observarse la sentencia T-445 de 2006, [48] mediante la cual se afirmó lo siguiente:

“[e]n 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 de la Cooperativa del tercero a favor del cual se va a ejecutar la labor contratada y las condiciones en las cuales trabajará; entre otros".

7.3. Bajo este contexto, y de conformidad con las pruebas que obran en el expediente, puede afirmarse el surgimiento de una relación de intermediación laboral que dio paso a un contrato realidad en el caso de Jorge Arturo Rivera Tejada. En efecto, (i) es claro que el accionante se desempeñaba como auxiliar de servicios de aeropuertos para la empresa Avianca S.A. en las condiciones establecidas por la Cooperativa, toda vez que así se lo comunicó el mismo día en el que se suscribió el contrato asociativo;

[49] pero además, que (ii) Servicopava ejercía poder disciplinario sobre el demandante, como lo demuestra el proceso que se le inició porque presuntamente incumplió con uno de sus deberes como trabajador asociado, y que luego culminó con el retiro de la asociación.

[50] Finalmente, (iii) la Sala puede sostener que el vínculo entre el accionante y la organización cooperativa estaba sometido a las oportunidades de trabajo que ésta le ofrecía a aquella, de forma tal que si se daba la imposibilidad de reubicarlo en un puesto de trabajo, el acuerdo cooperativo podía terminarse, [51] cercenando la posibilidad de que el demandante prestara de manera personal un servicio y se beneficiara de las respectivas compensaciones. De esta forma, en concepto de la Sala, la cooperativa de trabajo asociado demandada vulneró la prohibición consagrada en el numeral tercero del artículo 7 de la Ley 1233 de 2008, sobre la imposibilidad de realizar actividades de intermediación laboral.

En consecuencia, de conformidad con el principio según el cual la realidad prima sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, se puede concluir prima facie que surgió un contrato realidad.

7.4. Sin embargo, la Sala advierte que Jorge Arturo Rivera Tejada no estaba sumido en una circunstancia de debilidad manifiesta apremiante que lo hiciera titular del derecho reclamado, y fue retirado del cargo por razones ajenas a su estado de salud. En efecto, las personas con problemas de salud sólo son sujetos de la protección constitucional reforzada, si se prueba que sus padecimientos son de una relevancia tal que les impide desplegar sus actividades laborales con normalidad; pero además, si se puede establecer que la terminación del vínculo laboral tiene un nexo causal con el estado de salud de quien reclama la protección.

Para este caso, a pesar de que el actor acreditó que padecía uretritis al momento de su desvinculación, y que esta le causó cinco (5) días de incapacidad, [52] no se advierte que dicha enfermedad lo sumieran en un estado de debilidad manifiesta respecto de sus labores, veamos:

(i) no estaba impedido para desarrollar sus actividades en condiciones de normalidad porque su incapacidad era temporal y la enfermedad sólo se manifestó por unos días; por lo cual debería entenderse que sus padecimientos no eran crónicos y no hicieron nacer en el empleador un 'incentivo' para desvincularlo.

[53] Y además, (ii) la Sala comprende que no existe un nexo causal entre el despido del actor y su estado de salud, ello por cuanto, de acuerdo al material probatorio aportado al expediente de tutela, la causa del retiro se fundó en un proceso disciplinario iniciado por la Cooperativa de Trabajo Asociado demandada contra Jorge Arturo Rivera Tejada, pues supuestamente no había desarrollado las labores encomendadas conforme a los parámetros establecidos por la organización solidaria.

[54] Así las cosas, dentro del proceso de tutela la parte demandada alcanzó a desvirtuar la presunción en su contra a propósito de que el despido había sido discriminatorio por no haber mediado autorización de la oficina del trabajo.

En conclusión, Servicopava desarrolló actividades de intermediación y permitió que con respecto a uno de sus asociados se presentara una relación de dependencia y subordinación con un tercero contratante, pero la terminación de ese vínculo no puede entenderse que se hizo sobre una persona titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, en cuanto Jorge

Arturo Rivera Tejada no estaba en circunstancias de debilidad manifiesta. Y adicionalmente, se demostró que la causa del retiro fue ajena a su estado de salud, por lo que no puede predicarse la presunción de despido discriminatorio.

Por consiguiente, la Sala denegará el amparo de los derechos fundamentales del accionante y, en consecuencia, revocará los fallos de primera y segunda instancia, en cuanto declararon improcedente la acción de tutela por incumplimiento del requisito de inmediatez.

8. Expediente T-3216594. La Alcaldía de San José del Fragua, Caquetá, le vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada a Joel Barrios Obando, ya que al momento de su desvinculación se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta Joel Barrios Obando, quien padece de cáncer en el estómago, manifiesta que se desempeñó como conductor de una volqueta para la Alcaldía Municipal de San José del Fragua, desde el primero (1) de febrero de dos mil siete (2007) hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil diez (2010), fecha en la cual se terminó el contrato de prestación de servicios.

Afirma que las labores encomendadas las ejecutó de manera personal y en cumplimiento de un horario de trabajo, además de que seguía las instrucciones impartidas por las autoridades municipales directamente, por lo que asegura que no gozaba de autonomía en el desarrollo de sus actividades. Por su parte, la Alcaldía de San José del Fragua señaló que con el actor suscribió un contrato de prestación de servicios que no constituía relación laboral entre las partes, y que el mismo se dio por terminado al vencimiento del plazo pactado.

8.1. En esta oportunidad, a la Sala le corresponde analizar si la Alcaldía de San José del Fragua, Caquetá, desconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada de Joel Barrios Obando al no renovarle el contrato de prestación de servicios, a pesar de que padecía una enfermedad catastrófica (cáncer de estómago). Sin embargo, al igual que en el caso estudiado en el acápite anterior, antes de analizar el problema, se tiene que hacer especial mención al hecho de que el vínculo contractual entre las partes fue la de un contrato de prestación de servicios. Aquí el actor afirma que se desnaturalizó este tipo de contrato durante el tiempo en que lo desarrolló, ya que su actividad personal estaba subordinada a las órdenes de sus superiores y debía cumplir un horario.

Al respecto, la Sala opina que al accionante le asiste razón. Ello por cuanto Joel Barrios Obando logró demostrar de manera aceptable que prestaba un servicio personal a la autoridad demandada conduciendo una volqueta del Municipio para la ejecución de proyectos de infraestructura vial, [55] para lo cual además atendía órdenes de sus superiores y cumplía un horario. En efecto, deben tenerse en cuenta los siguientes asuntos:

(i) que para cumplir con lo pactado no subcontrataba los servicios de otra persona u entidad; que (ii) lo hacía de acuerdo a las instrucciones de los representantes del Municipio, como lo eran el Alcalde y el Ingeniero Jhon Jairo García Calderón, sin que él pudiera determinar autónomamente la forma como desarrollaba su actividad productiva; y que (iii) seguía un horario para cargar y descargar materiales. Pero además de lo anterior, (iv) la Alcaldía de San José del Fragua no logró demostrar dentro del proceso de tutela lo contrario, limitándose a manifestar que en los últimos dos (2) meses el accionante no pudo ejercer sus labores porque la volqueta se encontraba en mal estado, y que en virtud de la forma jurídica celebrada entre las partes (orden de prestación de servicios) no podía surgir un contrato de trabajo. Debe resaltarse que sólo los medios de prueba informativos de la realidad (no por elementos formales que den cuenta del acuerdo celebrado entre las partes) pueden llegar a tener la suficiente contundencia como para llevar al juez a descartar la naturaleza laboral de una actividad desarrollada personalmente.

[56] Y en este caso no se hizo referencia alguna al contexto en el cual se desarrollaba la relación jurídica, sólo se afirmó que entre las partes se había pactado un contrato de prestación de servicios, por lo cual tiene que concluirse que la entidad demandada no logró llevar al convencimiento al juez de que la relación sí era meramente contractual.

8.2. Con base en lo anterior, al vínculo del accionante con la Alcaldía de San José del Fragua, Caquetá, habría que darle prima facie el alcance propio de una relación caracterizada por la subordinación y dependencia. La Sala deberá analizar entonces si el derecho a la estabilidad laboral reforzada se vulneró en este caso.

(i) Al momento de su desvinculación no se tuvo en cuenta que Joel Obando Barrios se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta en razón de un cáncer de estómago, el cual le redujo de manera sustancial su capacidad física; no podía incluso desarrollar sus labores con normalidad porque debía asistir a diferentes sesiones para superar su enfermedad.

(ii) La Alcaldía de San José del Fragua estaba al tanto de dicha situación, toda vez que al demandante se le reconocieron en total cincuenta y cinco (55) días de incapacidad, de los cuales siete (7) se causaron antes de la desvinculación, y éste los informó por la necesidad que tenía de ausentarse para recibir tratamiento médico.

[57] Por último, (iii) al finalizar el plazo pactado del contrato, no se pidió autorización de la oficina del trabajo para el efecto. Y al respecto la Sala estima que dicho trámite debió adelantarse, pues la protección concedida por el Legislador en el artículo 26 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” , no sólo se predica de los trabajadores particulares sino también de los funcionarios públicos. Toda vez que dicho cuerpo normativo se fundamenta en el principio de igualdad y el deber constitucional del Estado en promover la integración social de los disminuidos físicos;

[58] sin diferenciar entre los trabajadores particulares u oficiales. Al respecto cabe recordar que al interprete no les dable distinguir donde la ley no lo hace, y además desde una interpretación sistemática de la Ley se puede determinar que la norma también incluye en su ámbito de protección a los funcionarios públicos, ya que algunas de sus disposiciones consagran deberes de las autoridades estatales respecto de los trabajadores discapacitados.

[59] . [60] Puede concluirse entonces que la reglamentación mencionada sí establece herramientas para garantizar los derechos de los trabajadores discapacitados que hacen parte del servicio público. Por lo tanto, Joel Barrios Obando tenía derecho a que la autoridad laboral verificara que no se le estuviera discriminando bajo la excusa de que el contrato de prestación de servicios finalizaba por vencimiento del plazo; en consecuencia, como la desvinculación se surtió sin que mediara la autorización de la oficina del trabajo, el despido se torna ineficaz.

[61] 8.3. De conformidad con lo anterior, la Alcaldía de San José del Fragua permitió prima facie que surgiera una relación laboral con Joel Barrios Obando, caracterizada por la prestación remunerada de sus servicios de manera personal y subordinada. Y en el momento en que terminó el vínculo no se pidió autorización a la oficina de trabajo para que el retiro pudiese tener eficacia, pues el accionante padecía cáncer y era sujeto de protección reforzada. Por lo expuesto, la Sala protegerá transitoriamente el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Joel Barrios Obando, hasta tanto se resuelva su situación ante el juez natural. Para el efecto, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia deberá acudir a la jurisdicción ordinaria, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones que realiza, para solicitar que se declare la existencia de una relación laboral y se le reconozcan las prestaciones solicitadas, si a ello hubiere lugar. La protección constitucional se extiende entonces a ordenar que se vincule Joel Barrios Obando al Municipio de San José del Fragua para que desempeñe una actividad que esté acorde con sus condiciones de salud, hasta que la justicia ordinaria decida sobre su caso. Durante ese período deberá asegurarse el cubrimiento en salud del actor.

L a Sala Primera de Revisión revocará entonces el fallo del veintinueve (29) de julio de dos mil once (2011) proferido por Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de los Andaquíes, Caquetá, por medio de la cual se confirmó la sentencia del veintitrés (23) de mayo de dos mil once (2011) emitida por el Juzgado Único Promiscuo Municipal de San José del

Fragua, Caquetá, en cuanto declararon improcedente la acción de tutela interpuesta por Joel Barrios Obando contra la Alcaldía Municipal de San José del Fragua.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE Primero.- REVOCAR la sentencia proferida el diecinueve (19) de mayo de dos mil once (2011) por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Cartagena, mediante la cual se confirmó el fallo emitido el dieciocho (18) de marzo de dos mil once (2011) por Juzgado Noveno Civil Municipal de Cartagena, en la cual se declaró improcedente la acción. En su lugar, CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de María Cristina Arroyo Polo.

Segundo.- Sin embargo se DECLARARÁ la carencia actual de objeto por hecho superado, con respecto a la acción de tutela presentada por María Cristina Arroyo Polo contra Don Aseo Ltda. y el Hospital Local de Cartagena de Indias ESE.

Tercero.- CONFIRMAR el fallo del diecisiete (17) de agosto de dos mil once (2011) proferido por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Barranquilla, que revocó la sentencia del seis (6) de mayo de dos mil once (2011) emitida por el Juzgado Dieciocho Civil Municipal de Barranquilla, que amparó el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Cristóbal Bayona Vela. En consecuencia, DENEGAR el amparo de los derechos reclamados.

Cuarto.- REVOCAR el fallo del primero (1º) de julio de dos mil once (2011) proferido por el Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Barranquilla, por medio del cual se confirmó la sentencia del diez (10) de mayo de dos mil once (2011) emitida por el Juzgado Octavo Penal Municipal con Funciones de Conocimiento de Barranquilla, en cuanto declaró improcedente la tutela por no cumplir el requisito de la inmediatez. En su lugar, DENEGAR el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de Jorge Arturo Rivera Tejada, por las razones expuestas en esta providencia.

Quinto.- REVOCAR el fallo del veintinueve (29) de julio de dos mil once (2011) proferido por Juzgado Promiscuo del Circuito de Belén de los Andaquíes, Caquetá, por medio de la cual se confirmó la sentencia del veintitrés (23) de mayo de dos mil once (2011) emitida por el Juzgado Único Promiscuo Municipal de San José del Fragua, Caquetá; las cuales declararon improcedente la acción de tutela interpuesta por Joel Barrios Obando contra la Alcaldía Municipal de San José del Fragua.

Sexto.- ORDENAR a la Alcaldía de San José del Fragua, Caquetá, que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, proceda a reintegrar a Joel Barrios Obando a una actividad que pueda desempeñar dadas sus condiciones de salud. Igualmente, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, Joel Barrios Obando deberá acudir a la jurisdicción contenciosa para solicitar que se declare la existencia de su relación laboral y se le reconozcan las demás prestaciones solicitadas, so pena de que cesen los efectos de esta sentencia. Durante ese período deberá asegurarse el cubrimiento en salud del actor.

Séptimo.- Por Secretaría General, líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado JUAN CARLOS HENAO PÉREZ Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Certificado de incapacidad proferido por el cirujano Darío Salazar Morales, adscrito a la Fundación Clínica Universitaria San Juan de Dios. Allí se lee que la incapacidad se da por un lapso de veinte (20) días contados desde el veintiséis (26) de diciembre de dos mil diez (2010). (Cuaderno principal, folio 22 del expediente T-3214887). En adelante, siempre que se haga mención a un folio correspondiente al expediente referenciado, se entenderá que hace parte del cuaderno principal, a menos que se diga expresamente otra cosa.

[2] Historia Clínica de María Cristina Arroyo Polo elaborada por Famisanar EPS. Allí se informa que en la consulta realizada el treinta (30) de noviembre de dos mil diez (2010) se le diagnosticó a la accionante “síndrome del túnel carpiano” , para cuyo tratamiento se ordenaron medicamentos y exámenes físicos. (Folio 14).

[3] La empresa Don Aseo Ltda. aportó como prueba del pago de la indemnización un comprobante de pago por valor de $780.197, correspondiente a la liquidación de María Cristina Arroyo. (Folio 40).

[4] Contrato de Prestación de Servicios de Aseo, Suministro de Insumos de Aseo y Cafetería, suscrito entre el Hospital Local de Cartagena de Indias ESE y la empresa Don Aseo Ltda. (Folio 45).

[5] Acta del trece (13) de octubre de dos mil once (2011), en la cual consta la audiencia única de trámite de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio. En el proceso ordinario laboral de única instancia promovido por Maria Cristina Arroyo Polo contra Don Aseo Ltda. En esta se lee que las partes del proceso llegaron a un acuerdo respecto de la totalidad de las pretensiones de la demanda, es decir, sobre la solicitud de reintegro. La entidad demandada, con ocasión de un acuerdo previo a la conciliación, pagó lo correspondiente a seguridad social de la accionante y los honorarios de su abogado. Por lo tanto, el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cartagena impartió “(…) aprobación al acuerdo presentado por las partes, advirtiéndoles que presta mérito ejecutivo y hace tránsito a cosa juzgada. En consecuencia, se da por terminado el presente proceso (…)” (Folio 148).

[6] Acuerdo cooperativo de trabajo asociado suscrito el primero (1º) de marzo de dos mil diez (2010) entre Jorge Arturo Rivera Tejada y Servicopava. (Folio 61 del expediente T-3215219). En adelante, siempre que se haga mención a un folio correspondiente al expediente referenciado, se entenderá que hace parte del cuaderno principal, a menos que se diga expresamente otra cosa.

[7] Notificación de la resolución No. 053 del 2010 emitida por Servicopava, mediante la cual se hace efectiva la exclusión del accionante como asociado de la cooperativa desde el treinta (30) de abril de dos mil diez (2010). (Folio 102 del segundo cuaderno, expediente T-3215219).

[8] Incapacidad No. 13177515 emitida por Coomeva EPS a nombre de Jorge Arturo Rivera Tejada por enfermedad general (uretritis no identificada).

La incapacidad se inició el veintiocho (28) de abril de dos mil diez (2010) y terminó el dos (2) de mayo de dos mil diez (2010). (Folio 32). [9] Ciertamente, al accionante le iniciaron un proceso disciplinario por el presunto “(…) incumplimiento en el procedimiento al no desarrollar las labores encomendadas conforme a los parámetros establecidos por la Cooperativa.

” Según consta en el acta de la audiencia de descargos, en la cual Jorge Arturo Rivera Tejada era el implicado. (Folio 98 del cuaderno segundo).

[10] Historia Clínica elaborada por el Hospital Universitario San Ignacio de la ciudad de Bogotá, allí se informa que el diagnóstico de ingreso es un “(…) TUMOR MALIGNO DEL ESTÓMAGO (…)”. (Folio 14 del cuaderno principal correspondiente al expediente T-3216594).

[11] La entidad tiene como objeto social l a promoción, colaboración y apoyo a la administración Distrital de Barranquilla en el diseño y evaluación de políticas relacionadas con el desarrollo físico, económico, social y ambiental del Distrito.

Esta información puede encontrarse en la página Web de la entidad: www. promocentros a.com . [12] El contrato del accionante se dio por terminado el doce (12) de febrero de dos mil once (2011). Al respecto, la entidad demandada le comunicó con un mes de anticipación que su contrato no iba a ser renovado. (según aparece en comunicación suscrita por Lexington Rincón, en el folio 63 del cuaderno principal del expediente T-3218232). En adelante, siempre que se haga

mención a un folio correspondiente al expediente referenciado, se entenderá que hace parte del cuaderno principal, a menos que se diga expresamente otra cosa.

[13] Certificado emitido por Coomeva EPS, mediante el cual se otorga incapacidad a Cristóbal Bayona Vela desde el diez (10) de febrero de dos mil once (2011) hasta el doce (12) de febrero de dos mil once (2011). (Folio 20).

[14] Certificado de incapacidad proferido por Coomeva EPS, mediante el cual se informa que Cristóbal Bayona Vela padece lumbago y escoliosis de origen “ ocupacional ”.

La incapacidad se concedió desde el dos (2) de febrero de dos mil once (2011) hasta el cuatro (4) de febrero de dos mil once (2011). (Folio 19).

[15] Ob, cit. Escrito del doce (12) de enero de dos mil once (2011). [16] De hecho, el Decreto 2591 de 1991, en su artículo 6.1, de manera expresa dispone que la eficacia de los medios ordinarios de defensa judiciales será apreciada en el caso concreto, atendiendo a las circunstancias en que se encuentre el solicitante.

[17] Específicamente, sobre la procedibilidad de la tutela para solicitar el reintegro de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, invocando para ello el derecho a la estabilidad laboral reforzada, puede observarse, entre otras, la sentencia T-198 de 2010 (MP. María Victoria Calle Correa).

[18] Sobre las características del perjuicio irremediable observar la sentencia T-225 de 1993 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, unánime). Allí sostuvo la Corte que: “ Al examinar cada uno de los términos que son elementales para la comprensión de la figura del perjuicio irremediable, nos encontramos con lo siguiente: A) El perjuicio ha de ser inminente: "que amenaza o está por suceder prontamente". Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. Se puede afirmar que, bajo cierto aspecto, lo inminente puede catalogarse dentro de la estructura fáctica, aunque no necesariamente consumada. (…) B) Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud. (…) C) No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. (…) D) La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. (…)” [19] Véase la sentencia T-777 de 2011 (MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). Allí, la Corte estudió cinco (5) acciones de tutela mediante las cuales se pretendía el amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, pues al momento de la desvinculación no medió previa autorización de la oficina del trabajo. Respecto de la procedibilidad del amparo se sostuvo lo siguiente: “(…) la acción de tutela es la procedente e idónea, en razón a la protección laboral reforzada que consagra expresamente el texto constitucional a favor de las personas con discapacidad, cuya finalidad es desarrollar el postulado de la igualdad real y efectiva, y garantizarles el ejercicio pleno de sus derechos. || (…) Además, su procedencia también se predica frente a las personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, caso en el cual podrá concederse de manera transitoria mientras las autoridades competentes deciden lo

pertinente. En este último caso, la procedencia de la acción de tutela busca evitar la configuración de un perjuicio irremediable y no releva al trabajador de acudir a las vías ordinarias judiciales.

". [20] El artículo 53 de la Constitución Política consagra la estabilidad laboral como una garantía mínima para los trabajadores, así: "[e] l Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: || Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;

estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;

primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (…)". Igualmente, el artículo 54 superior establece el deber que tiene el Estado de "(…) 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.".

[21] Artículo 13 de la Constitución Política. "(…) El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. || 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.".

[22] Artículo 47 de la Constitución Política. "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.".

[23] Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación, modificado por el artículo 137 del Decreto 019 de 2012. " En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo. || Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato. Siempre se garantizará el derecho al debido proceso. || No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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 ." El último inciso del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue declarado condicionalmente exequible mediante la sentencia C-531 de 2000 (MP. Álvaro Tafur Galvis), bajo el entendido de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

[24] Véase la sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). En esa oportunidad la Corte comprendió que de presentarse un despido sin justa causa que tenga motivación en las condiciones de debilidad manifiesta del trabajador se configura un abuso del derecho: "[l] a falta de interés de la empresa por atender los particulares requerimientos de salud de la demandante, pese al conocimiento que tenía de su estado llevan a esta Corporación a la conclusión de que el

despido se efectuó como consecuencia de que la empresa no quiso asumir correctamente el deber de reubicar y capacitar a la demandante en un puesto de trabajo con funciones aptas para su condición de salud y prefirió terminarle unilateralmente su contrato de trabajo, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva .”.

[25] En la sentencia T-689 de 2004 (MP. Álvaro Tafur Galvis), la Corte concluyó que no existió nexo causal entre la enfermedad de la trabajadora y su despido, sino que este último estuvo motivado exclusivamente por un proceso de reestructuración de la empresa que impedía la reubicación de la trabajadora. La respectiva Sala de Revisión encontró que el empleador, una vez conocido la enfermedad de la trabajadora, adoptó una posición de garante al brindar una discriminación positiva, dado que durante seis (6) años se le redistribuyeron funciones y se le proporcionaron facilidades respecto de su lugar de trabajo y su uniforme.

[26] Sentencia T- 198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra). [27] (MP. Humberto Antonio Sierra Porto). [28] Ob, cit. Sentencia de la Corte Constitucional T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra).

[29] En la sentencia T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), se entendió que una persona que sufría del “(…) síndrome de túnel carpiano moderado Grado III, rectificación cervical postural, trauma en miembro superior (…)”, tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada a pesar de que no había sido declarada invalida por las autoridades correspondientes.

[30] (Folios del 6 al 28). [31] Sobre el tema, pueden consultarse, entre otras, las sentencias de la Corte Constitucional T-307 de 1999 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-488 de 2005 (MP. Álvaro Tafur Gálvis), T-630 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda), T-430 de 2006 (MP Alfredo Beltrán Sierra), T-700 de 2008 (MP Clara Inés Vargas), T-283 de 2008 (MP Mauricio González Cuervo) y T-147 de 2010 (MP Nilson Pinilla Pinilla).

[32] Ob, cit. Pág. 4. Acta que contiene el acuerdo conciliatorio entre la accionante y el representante legal de Don Aseo Ltda. [33] Certificado de incapacidad proferido por Coomeva EPS, mediante el cual se informa que Cristóbal Bayona Vela padece lumbago y escoliosis, y que tales reducciones físicas tienen origen “ ocupacional ”. La incapacidad se concedió desde el dos (2) de febrero de dos mil once (2011) hasta el cuatro (4) de febrero de dos mil once (2011). (Folio 19).

[34] En el expediente obra prueba de que la entidad demandada emitió un previo aviso al accionante informándole que no iba a ser prorrogado su contrato de trabajo. Dicha comunicación tiene fecha del doce (12) de enero de dos mil once (2011), justo un mes antes de que venciera el plazo. (Folio 46).

[35] Ciertamente, Coomeva EPS le indicó a Promocentro S.A. que el actor podía laborar normalmente con movimientos de columna cervical y lumbar no repetitivos, y evitando subir o bajar escaleras repetidamente con cargas pesadas. No manifestó que el empleador debía cambiarle las actividades laborales al señor Bayona, sino que debía adecuarlas a las recomendaciones.

(Folio 21). [36] Incluso sobre la controversia a propósito de si el contrato celebrado, fue a término definido o indefinido, cabe anotar que la empresa aportó prueba documental a propósito de la comunicación dirigida al actor, con un mes de antelación, informándole que el plazo del contrato finalizaba el doce (12) de febrero de dos mil once (2011), y que la empresa no tenía la intención de renovárselo.

[37] En los casos que esta Corte ha protegido la estabilidad laboral reforzada de personas que las retiran de su empleo a pesar de estar incapacitadas, hay un factor común que en este asunto no se observa: una reducción física relevante que impida el desempeño laboral con normalidad.

Efectivamente, al respecto, pueden observarse las sentencias T-480 de 2010 (MP. Juan Carlos Henao Pérez), en la cual se amparó la estabilidad laboral reforzada a una persona que padecía una enfermedad lumbar crónica; la sentencia T-094 de

2010 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto), mediante la cual se tuteló la estabilidad laboral reforzada de una persona con problemas de columna que la habían obligado a “solicitar varios recesos por incapacidades” ; y la sentencia T-369 de 2008 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto), a través de la cual se protegió a una empleada que “se incapacitó de manera continua e ininterrumpida por presentar diagnóstico de ARTRITIS REUMATOIDE SEVERA.” .

[38] Ciertamente, al accionante le iniciaron un proceso disciplinario por el presunto “(…) incumplimiento en el procedimiento al no desarrollar las labores encomendadas conforme a los parámetros establecidos por la Cooperativa.

” Según consta en el acta de la audiencia de descargos, en la cual Jorge Arturo Rivera Tejada era el implicado. (Folio 98 del cuaderno segundo).

[39] Notificación de la resolución No. 053 del 2010 emitida por Servicopava, mediante la cual se hace efectiva la exclusión del accionante como asociado de la cooperativa desde el treinta (30) de abril de dos mil diez (2010). (Folio 102 del cuaderno segundo).

[40] En los estatutos de Servicopava, en el aparte referente a los procesos disciplinarios, se indica [en el artículo 36] que los asociados tienen la posibilidad de interponer un recurso de ‘reposición’ frente a la decisión de desvincularlos. (folio 38 del cuaderno segundo).

[41] El actor afirma que luego de que le notificaron que el recurso de reposición había sido resuelto desfavorablemente a sus intereses, viajó a la ciudad de Bogotá con el objetivo de que las directivas replantearan lo decidido. Al ver que pasaban los días y no había novedad alguna, presentó una solicitud por escrito el día quince (15) de julio de dos mil diez (2010).

(Folios 88 y 89). Posteriormente, y ante la inactividad de la demandada, el accionante interpuso una acción de tutela en julio de dos mil diez (2010), pretendiendo el amparo de su derecho fundamental de petición. Dicho amparo fue denegado y excluido para revisión en el mes de octubre de dos mil diez (2010).

Luego, en enero de dos mil once (2011) el señor Rivera Tejada presentó la práctica de pruebas anticipadas ante el Juzgado Once Laboral del Circuito de Barranquilla, con la finalidad de contar con suficiente material probatorio para interponer la tutela que ahora se estudia. Sin embargo, su solicitud fue inadmitida por medio de auto del diecisiete (17) de marzo de dos mil once (2011). (Folios 101 y 102). Finalmente, volvió a elevar un derecho de petición en el mes de marzo de dos mil once (2011) (folio 63), el cual obtuvo respuesta final el veinticuatro (24) de marzo de dos mil once (2011). (Folios 118 a 120).

[42] Respuesta al derecho de petición elevado por Jorge Arturo Rivera Tejada ante Servicopava. Allí se le explica al accionante el proceso disciplinario mediante el cual fue retirado la cooperativa y la forma en que sus compensaciones fueron liquidadas. (Folios 118 a 120).

[43] Véase la sentencia de la Corte Constitucional T-269 de 2010 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio). En aquella oportunidad se estudio el caso de una persona que reclamaba la protección a la estabilidad laboral reforzada pero los jueces de instancia le declararon improcedente la acción porque no se cumplía con el presupuesto de la inmediatez, bajo el entendido de que había interpuesto la acción un año después de su desvinculación. La Sala entendió que la acción sí era procedente para reclamar el derecho que consideraba le asistía, pues el demandante no había sido negligente e inició diversos trámites ante el Ministerio de la Protección Social y la entidad que lo despidió.

[44] Véase la sentencia T-019 de 2011 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo). En aquella oportunidad, en el marco de expedientes acumulados, se amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona que la desvincularon de una cooperativa de trabajo asociado sin tener en cuenta su estado de debilidad manifiesta, caracterizado por una enfermedad que le generó una incapacidad superior a ciento ochenta (180) días. La Sala Cuarta de Revisión, antes de

estudiar la posible vulneración a la estabilidad laboral reforzada, examinó si confluían los elementos propios de una relación laboral entre la actora y un tercero contratante. Al respecto se afirmó lo siguiente:

"(…) [l] a 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 .".

[45] Decreto 4588 de 2006, por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado , artículo 5. En el mismo sentido, puede verse el artículo 4 de la Ley 79 de 1988.

[46] Ibíd. Artículo 3. [47] Ciertamente, en el numeral tercero del artículo 7 de la Ley 1233 de 2008, se dispone la prohibición que tienen las cooperativas de trabajo asociado de desarrollar actividades de intermediación laboral, así: "[c] uando se comprueben prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante y las cooperativas o las precooperativas de trabajo asociado, serán solidariamente responsables por las obligaciones que se causen a favor del trabajador asociado y las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado quedarán incursas en las causales de disolución y liquidación previstas en la ley, sin perjuicio del debido proceso, y les será cancelada la personería jurídica.

". [48] (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). [49] Precisamente, en comunicación dirigida al accionante el primero (1º) de marzo de dos mil diez (2010), Servicopava le informaba que "(…) de acuerdo con la oferta MERCANTIL de venta de servicios, firmada entre AEROVIAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA y SERVICOPAVA (…), a partir de la fecha usted comenzará a ejercer las funciones de AUXILIAR DE SERVICIO en el área de TALENTO HUMANO, en la ciudad de BARRANQUILLA.

(…)". (Folio 91). [50] Acta de audiencia de descargos, en la cual se le imputa a Jorge Arturo Rivera Tejada el "(…) presunto incumplimiento a los estatutos y regímenes de la Cooperativa particularmente el al artículo 28.1 (…) que establece como infracción incumplir alguno de los deberes que tenga el trabajador asociado. Particularmente por el incumplimiento en el procedimiento al no desarrollar las labores encomendadas conforme a los parámetros establecidos por la Cooperativa.

". (Folio 98 del cuaderno segundo). [51] En el acuerdo cooperativo de trabajo asociado celebrado entre el accionante y Servicopava, se establece como una de las causales de terminación del vínculo: "(…) la imposibilidad de reubicarlo dentro de la COOPERATIVA." .

(Folio 61) [52] Ob, cit. Pág. 4. Incapacidad No. 13177515 emitida por Coomeva EPS a favor de Jorge Arturo Rivera Tejada por enfermedad general (uretritis no identificada). (Folio 32).

[53] En los casos que esta Corte ha protegido la estabilidad laboral reforzada de personas que las retiran de su empleo a pesar de estar incapacitadas, hay un factor común que en este caso no se observa: una reducción física relevante que impida el desempeño laboral con normalidad.

Efectivamente, al respecto, pueden observarse las sentencias T-480 de 2010 (MP. Juan Carlos Henao Pérez), T-094 de 2010 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto), y T-369 de 2008 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto), citadas previamente.

[54] Ob, cit. Pág. 5. Acta de la audiencia de descargos, en la cual Jorge Arturo Rivera Tejada era el implicado. (Folio 98 del cuaderno segundo).

[55] La presunción de veracidad, establecida en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, opera en este caso porque la Alcaldía Municipal de San José del Fragua no se opuso a las afirmaciones de prestación personal del servicio, entonces

en virtud del principio de buena fe (art. 83, C.P.) y de la presunción de veracidad la Corte tendrá por cierto que así era.

[56] Sobre la necesidad de aportar elementos de prueba pertinentes para demostrar que un trabajo personal se desarrollaba en virtud de un acuerdo contractual y no laboral, puede observarse la sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia del 11 de agosto de 2004 (MP.

Camilo Tarquino Gallego). Rdo. 21219. Allí, la Corporación debía resolver el recurso de casación instaurado contra una providencia, en la cual se declaró la existencia de un contrato laboral, pese a que había medios de prueba documentales con los cuales se pretendía demostrar que las remuneraciones periódicas efectuadas al prestador de servicios tenían la denominación formal de honorarios, y no de salarios. La Corte Suprema, sin embargo, decidió desestimar el argumento del recurso porque esos medios de prueba sólo informaban algo acerca de las formas, pero nada acerca de la realidad de la relación laboral, razón por la cual no tenían la virtualidad de afectar la naturaleza jurídica laboral del vínculo trabado entre las partes del proceso. Al respecto se pronunció de la siguiente manera:

"[l]os documentos de folios 249 a 345 del expediente, dan cuenta que al actor se le remuneraban sus servicios médicos bajo la denominación de honorarios, sobre los cuales se le hacía retención en la fuente; sin embargo tal circunstancia no es prueba determinante que lleve a concluir que la relación contractual fuera civil y no laboral, pues la sola designación que se le dé a la forma como se retribuyen los servicios, no genera ipso jure una determinada naturaleza jurídica al vínculo contractual existente entre las partes. Además porque era obvio que frente a tal modalidad de contratación la demandada estaba en la obligación de hacer el descuento pertinente por concepto de retención en la fuente".

[57] Certificados de incapacidad proferidos por Coomeva EPS, en virtud de varias citas especializadas de gastroenterología. (Folios 9 al 12).

[58] En efecto, el artículo 1º de la Ley 361 de 1997 dispone que "(…) l os principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.".

Y en el artículo 2º de la misma Ley se informa que "[e] l Estado garantizará y velará por que en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales." .

[59] Artículo 27 de la Ley 361 de 1997. " En los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público , serán admitidas en igualdad de condiciones la personas con limitación, y si se llegare a presentar un empate, se preferirá entre los elegibles a la persona con limitación, siempre y cuando el tipo o clase de limitación no resulten extremo incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación." (Negrita fuera del texto original).

[60] Artículo 30 de la Ley 361 de 1997. " Las entidades estatales de todo orden, preferirán en igualdad de condiciones, los productos, bienes y servicios que les sean ofrecidos por entidades sin ánimo de lucro constituidas por las personas con limitación. || Las entidades estatales que cuenten con conmutadores telefónicos, preferirán en igualdad de condiciones para su operación a personas con limitaciones diferentes a las auditivas debidamente capacitadas para el efecto .". (Negrita fuera del texto original).

[61] Al respecto, puede observarse la sentencia T-687 de 2009 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto). En la cual se amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una persona que trabajaba en la Defensa Civil Colombiana,

entidad adscrita al Ministerio de Defensa Nacional, y había sido desvinculada de su cargo por haber padecido una incapacidad superior a 180 días .

La respectiva Sala de Revisión entendió lo siguiente sobre el campo de aplicación de la Ley 361 de 1997: “ (…) la Ley 361 de 1997 no alude exclusivamente a deberes de los empleadores particulares frente a sus trabajadores discapacitados, sino que el sentido de la normatividad apunta, en general, a proteger a todo trabajador, incluidos los funcionarios públicos. De allí no se pueda entender que la protección legal acordada en el artículo 26 de la mencionada ley sea exclusiva para los trabajadores particulares.”.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 9 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.