COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/166/11

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/166/11
Expediente	—
Fecha	2010-07-06
Sala	Sala Tercera de Revisión
Magistrado ponente	JUAN CARLOS
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona Con Limitaciones Fisicas, Psiquicas O Sensoriales
- Contrato A Termino Fijo, De Obra O Labor Frente A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Cooperativas De Trabajo Asociado
- Derecho Al Minimo Vital Y Estabilidad Laboral Reforzada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Reforzada, en aras de las garantías constitucionales, implica que aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización

Texto completo

T-166-11 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-166/11 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES CUANDO EL AFECTADO SE ENCUENTRA EN ESTADO DE INDEFENSION- Reiteración de jurisprudencia sobre procedencia excepcional para solicitar reintegro laboral Se entiende que en principio la acción de tutela, dada su naturaleza subsidiaria, no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral. Sin embargo, en los casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES- Garantías constitucionales La estabilidad laboral reforzada, en aras de las garantías constitucionales, implica que aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial. No obstante, esto supone que el empleado debe cumplir de forma diligente todas sus obligaciones y la estabilidad no puede ser entendida como un instrumento para que las personas que sean despedidas puedan asegurar su reintegro de manera arbitraria; es decir, que no puede ser vista como un derecho para la conservación del empleo. La jurisprudencia ha reconocido el derecho a la estabilidad en casos específicos como el de los trabajadores aforados, las mujeres embarazadas y las personas con limitaciones físicas.

CONTRATO A TERMINO FIJO, DE OBRA O LABOR FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Expiración del plazo no es razón suficiente para justificar la no renovación del contrato de trabajo En los casos en los

que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijado por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo.

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO- Naturaleza jurídica, definición y características PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES EN RELACIONES LABORALES Y CONTRATO REALIDAD EN EL MARCO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO En los casos en los que priman los elementos característicos de una relación laboral en el vínculo existente entre la cooperativa de trabajo asociado y el asociado, prevalece la realidad y, por tanto se debe aplicar la legislación laboral al caso por encima de la autonomía que tienen las cooperativas. Ahora, la jurisprudencia constitucional ha determinado que en los casos en los que la persona asociada no trabaja para la cooperativa directamente, sino para un tercero del cual recibe órdenes, se pierde la relación horizontal entre los asociados, y surge una relación de subordinación entre las partes, constituyéndose uno de los requisitos para que exista un vínculo laboral.

DERECHO AL MINIMO VITAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Orden a Hospital Federico Lleras y a Cooperativa Laboramos para reintegrar a la accionante despedida en incapacidad Referencia: expediente T-2857660 Acción de tutela instaurada por EDILMA RODRÍGUEZ URIBE contra la COOPERATIVA LABORAMOS LTDA. y HOSPITAL FEDERICO LLERAS ACOSTA.

Magistrado Ponente JUAN CARLOS HENAO Bogotá D.C., once (11) de marzo de dos mil once (2011) La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Juan Carlos Henao Pérez, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9º, de la Constitución Nacional y en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente, SENTENCIA Dentro del proceso de revisión del fallo de tutela proferido por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Ibagué, el veintidós (22) de septiembre de dos mil diez (2010), en la acción de tutela instaurada por Edilma Rodríguez Uribe, contra la Cooperativa Laboramos Ltda. y el Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué.

I. ANTECEDENTES La ciudadana Edilma Rodríguez Uribe, interpuso acción de tutela con el objetivo de obtener la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud, al mínimo vital, y a la seguridad social.

Para fundamentar su solicitud de amparo, relató los siguientes 1.- Hechos: 1. 1. Dice la accionante que se vinculó laboralmente a la Cooperativa Laboramos Ltda. el día 28 de febrero de 2002, mediante contrato de asociación, y desde esa fecha ha prestado sus servicios como auxiliar de enfermería en el Hospital Federico Lleras Acosta de la ciudad de Ibagué.

1.2. El primero de enero de 2010, renovó el contrato de asociación con la Cooperativa Laboramos Ltda., para prestar sus servicios como auxiliar de enfermería en el Hospital Federico Lleras Acosta, por un periodo de cinco meses.

1.3. Afirma que el 8 de mayo de 2008 sufrió un accidente en su lugar de trabajo cuando trasladaba a un paciente. Acudió al servicio de urgencias y le diagnosticaron un esguince y torceduras de la articulación del hombro izquierdo, por lo que le dieron una incapacidad de 5 días.

1. 4. En el mes de marzo de 2010 acudió a la Clínica Tolima S.A. con el fin de realizarse controles médicos especializados por consulta externa. En esa oportunidad le diagnosticaron tendinitis calcificante del hombro izquierdo y tendinitis del bíceps izquierdo, como consecuencia del accidente de trabajo sufrido en el 2008. En esa oportunidad le ordenaron tratamiento por fisiatría, medicamentos y le dieron una incapacidad por 8 días, desde el 24 de marzo de 2010.

1. 5. El 28 de mayo de 2010, se le informó a la accionante la terminación de su contrato de trabajo sin ánimo de renovación a partir del 30 de mayo. En esa misma fecha ella acudió nuevamente a la Clínica Tolima S.A., donde le ordenaron unos medicamentos y le otorgaron una incapacidad por 10 días.

[1] 1. 6. Alega la accionante que es madre cabeza de familia de cuatro hijos, de los cuales dos son menores de edad y dependen de ella económicamente.

2. Pruebas relevantes aportadas al proceso 2.1 Copia del registro de nacimiento de los dos hijos menores de edad de la accionante. [2] 2.2 Copia de la historia clínica de la accionante.

[3] 2.3 Copia de la incapacidad médica otorgada a la accionante, por padecer tendinitis de bíceps, por un periodo de cinco (5) días desde el 10 de marzo de 2010.

[4] 2.4 Copia de la incapacidad médica otorgada a la accionante, por padecer tendinitis calcificante del hombro, por un periodo de tres (3) días desde el 20 de marzo de 2010.

[5] 2.5 Copia de la incapacidad médica otorgada a la accionante, por padecer tendinitis del hombro izquierdo, por un periodo de diez (10) días, desde el 28 de mayo de 2010.

[6] 2.6 Copia de incapacidad médica otorgada a la accionante por un periodo de diez (10) días desde el 6 de junio 2010, por padecer bursitis del hombro izquierdo.

[7] 2.7 Copia del acuerdo o contrato de asociación entre la accionante y COOPERATIVA LABORAMOS a partir del 1° de enero de 2010 por un periodo de 5 meses.

[8] 2.8 Copia de carta de fecha 28 de mayo de 2010, donde la Cooperativa Laboramos le informa a la accionante la terminación y no renovación del acuerdo de asociación a partir del 30 de mayo de 2010.

[9] 2.9 Copia del Certificado de Aptitud Laboral, expedido por SORE el 17 de junio de 2010, firmado por el Dr. Julio César Guerrero Castro, donde se deja da constancia de que el examen de egreso de la accionante es no satisfactorio por tener artrosis del hombro izquierdo como secuela de un accidente de trabajo.

[10] 2.10 Copia de certificado del Colegio Técnico Carlos J. Huelgos, donde se informa que se adeuda el pago de los meses de marzo, abril, mayo y junio de la pensión del hijo de la accionante.

[11] 2.11 Copia del derecho de petición presentado por la accionante a la Cooperativa LABORAMOS, solicitando su reintegro laboral, fundamentado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

[12] 2.12 Copia del contrato de prestación de servicios suscritos entre el Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué y la COOPERATIVA LABORAMOS del 1 de enero al 31 de marzo de 2010.

[13] 2.13 Copia del contrato de prorroga por dos meses del contrato de prestación de servicios suscrito entre el Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué y la COOPERATIVA LABORAMOS.

[14] 3. Solicitud de la tutela Mediante escrito, la accionante solicita que se tutelen sus derechos fundamentales y se ordene su reintegro y reubicación laboral de acuerdo a su patología. Adicionalmente, solicita que se ordene el pago de los salarios dejados de percibir desde el 30 de mayo de 2010, hasta el día en que se haga efectivo su reintegro y el pago de la indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días, como lo contempla el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

4. Intervención de las partes demandadas: Por medio de escrito presentado el 29 de julio de 2010, la entidad COOPERATIVA LABORAMOS LTDA. se opuso a la solicitud de reintegro de la accionante arguyendo que ésta no fue despedida debido a su estado de salud. Alega la entidad accionada que la accionante suscribió contrato con la entidad por

un periodo de cinco meses, desde el 1° de enero de 2010, hasta el 30 de mayo de 2010 [15] y, que por tanto el fin del vínculo contractual se dio por el vencimiento del plazo.

Dice la entidad accionada, que celebró contrato de prestación de servicios con el Hospital Federico Lleras Acosta con vencimiento el 31 de mayo de 2010. Para cumplir su obligación contractual, la Cooperativa Laboramos suscribió contratos de trabajo asociado con diferentes personas, dentro de las cuales se encontraba la accionante. Así, en el momento en el que el contrato entre la Cooperativa y el Hospital Federico Lleras Acosta culminó, terminaron los contratos con las personas que fueron vinculadas para cumplir las labores de prestación de servicios. Por lo tanto, el motivo de la terminación del contrato con la accionante no se debe a sus padecimientos físicos, sino al vencimiento del término de duración pactado en el contrato con el Hospital Federico Lleras Acosta.

Establece que la entidad accionada no puede ser la responsable de la salud de la accionante y no puede asumir las consecuencias de orden económico que se generen por su desvinculación. Finalmente, agrega que la accionante tergiversó los hechos narrados, ya que ésta fue notificada de su desvinculación el 28 de mayo en horas laborales y luego de ser notificada, acudió en horas de la noche, al servicio de urgencias en donde le otorgaron la incapacidad por 10 días. Por lo anterior, solicita que sean denegadas las pretensiones de la accionante.

[16] Por otra parte, el HOSPITAL FEDERICO LLERAS ACOSTA DE IBAGUÉ alega que éste no ha tenido vínculo alguno con la accionante. Aclara que el Hospital contrata con cooperativas de trabajo asociado para el desarrollo de procesos y macro procesos. Por lo tanto, la accionante tiene un vínculo contractual con la cooperativa de trabajo y no con el Hospital. Aclara que éste no es el responsable de cancelar las prestaciones económicas de las personas que prestan servicios en el Hospital, sino es la cooperativa de trabajo la que cancela las compensaciones económicas de sus asociados.

[17] II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN 1. Mediante sentencia proferida el cuatro (4) de agosto de dos mil diez (2010), el Juzgado Quinto Civil Municipal de Ibagué denegó la protección solicitada por la accionante.

Estableció el a quo que la acción de tutela procede en los casos de reintegro laboral cuando la vía laboral ordinaria no es la idónea para proteger otro tipo de derechos fundamentales afectados con el despido, como en el caso de que haya una “ (…) afectación grave de la libertad religiosa o de culto, discriminación a mujer embarazada, persecución por opiniones políticas, etc. o que se esté ante un perjuicio irremediable que amerita la protección temporal e inmediata por parte del juez de tutela.” [18] Sobre las pruebas presentadas dijo el a quo que no se probó la existencia de un caso de discriminación o afectación grave de otros derechos fundamentales que impliquen que la acción laboral ordinaria no sea el mecanismo idóneo para resolver las peticiones de la accionante. Adiciona que tampoco se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable por parte de la accionante y concluye diciendo que la accionante no es sujeto de especial protección ni se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta, por lo tanto, la acción de tutela es denegada.

2. Dicha decisión fue impugnada por la accionante. Alega que el a quo no tuvo en cuenta que ésta estaba incapacitada al momento de la desvinculación y que por lo tanto se encontraba protegida por el principio de la estabilidad laboral reforzada. Dice la accionante que en el presente caso se configuran los elementos de un perjuicio irremediable, y por tanto la acción debe ser concedida. Adiciona que la forma de contratación del Hospital Federico Lleras Acosta viola lo dispuesto en el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006.

[19] 3. Mediante sentencia proferida el veintidós (22) de septiembre de dos mil diez (2010) el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Ibagué confirmó la sentencia del a quo.

Fundó su decisión diciendo que no se probó dentro del proceso que el motivo del despido fuese la incapacidad de la accionante, ya que al parecer la entidad no tenía conocimiento de los padecimientos físicos de la accionante. Por lo

anterior, concluye el ad quem que el motivo de la terminación del contrato fue el cumplimiento del tiempo duración pactado en el contrato.

[20] III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS Competencia. 1. Es competente esta Sala de la Corte Constitucional para revisar las decisiones proferidas dentro de la acción de tutela de la referencia de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución Política y en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. El expediente de la referencia fue escogido para revisión por medio del auto del catorce (14) de octubre de dos mil diez (2010), proferido por la Sala de Selección Número Diez.

Problema jurídico y esquema de resolución 3. Corresponde a la Corte definir si se incurrió en una vulneración a los derechos fundamentales a la salud, seguridad social, y mínimo vital de la accionante con ocasión de la terminación unilateral y no renovación del contrato de asociación suscrito a termino fijo, sin contar con la autorización del inspector del trabajo, teniendo en cuenta que la accionante sufre de padecimientos físicos por lo que se encontraba incapacitada al momento de la terminación del contrato.

Para resolver el problema jurídico planteado la Sala hará referencia a las siguientes cuestiones: (i) Procedibilidad de la acción de tutela. Reiteración; (ii) Las garantías constitucionales de la estabilidad laboral reforzada respecto de los sujetos con limitaciones; (iii). Los contratos a término fijo frente a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración; (iv). La relación o vínculo laboral existente entre el accionante, la cooperativa de trabajo asociado y la empresa contratante. Reiteración (v). El caso concreto.

Procedibilidad de la acción de tutela. Reiteración 4. En repetidas oportunidades la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre la procedencia de la acción de tutela contra particulares. En virtud del artículo 86 de la Constitución Política y del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 se entiende que la acción de tutela procede contra particulares en los siguientes casos:

a. Cuando el particular esté encargado de un servicio público [21] ; b. Cuando se le atribuya al particular una vulneración al derecho fundamental al habeas data [22] ;

c. Cuando el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión frente al particular. [23] 5. De hecho, en los casos de tutela contra particulares, la jurisprudencia ha entendido la subordinación presente en el tercer caso (literal c. numeral 4. anterior) como “ ´ la condición de una persona que la hace sujetarse a otra o la hace dependiente de ella y, en esa medida, hace alusión principalmente a una situación derivada de una relación jurídica [24] , como la que se puede originar, ´en virtud de un contrato de trabajo (…) ´ [25] .” [26] En el caso de las relaciones laborales, ha establecido la jurisprudencia que la subordinación que existe entre empleado y empleador, se mantiene, inclusive, luego de que el contrato de trabajo haya terminado, cuando aspectos de la relación sitúen al empleado en condiciones de indefensión y sea necesaria la protección por medio de una acción de tutela.

[27] Asimismo, ha definido el estado de indefensión, como aquel presente “c uando las circunstancias de una persona la imposibilitan para satisfacer una necesidad básica por causa de una decisión o actuación desarrollada por un particular, en ejercicio de un derecho del que es titular, pero de forma irrazonable, irracional o desproporcionada ” [28] .

Esto implica que el juez constitucional debe analizar cada caso en concreto, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de cada acción.

6. Por otro lado, abundante jurisprudencia de la Corte Constitucional ha reconocido que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, precisamente por su carácter subsidiario y no principal [29] .

En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, implican la improcedencia de la tutela, pues los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas de competencia de la jurisdicción laboral o de la jurisdicción de lo contencioso administrativo, dependiendo de la naturaleza del vínculo que se presente.

No obstante, la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección principal en los casos en los que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, en los casos de mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas con limitaciones físicas.

[30] De esta manera, en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajador. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional "considera [que] la acción de tutela [es] procedente para ordenar el reintegro al trabajo (…) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediare una indemnización." [31] .

Esto, con el fin de proteger los derechos fundamentales del actor y evitar que el trabajador deba adelantar un proceso engorroso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales.

7. Por lo tanto, se entiende que en principio la acción de tutela, dada su naturaleza subsidiaria, no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral. Sin embargo, en los casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal.

Las garantías constitucionales de la estabilidad laboral reforzada respecto de los sujetos con limitaciones 8. El artículo 13 de la Constitución Política, en su inciso tercero, determina que es deber del Estado proteger a aquellas personas que se encuentren dentro de grupos discriminados o marginados, o en estado de debilidad manifiesta, ya sea por su condición física o mental.

[32] Asimismo, el artículo 47 establece que es deber del Estado, adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para aquellas personas que sufran disminuciones físicas, sensoriales o psíquicas. Finalmente, el artículo 53 de la Constitución determina que el Estado debe expedir el Estatuto de Trabajo, que se debe regir por diferentes principios, dentro de los cuales se encuentra el de la estabilidad laboral. Dicho principio determina que el empleado puede tener una certeza mínima con respecto al vínculo laboral contraído con su empleador, asegurando que el contrato de trabajo no se terminará de forma abrupta o sorpresiva dada su condición.

[33] 9. De tal forma, la estabilidad laboral reforzada, en aras de las garantías constitucionales anteriormente mencionadas, implica que aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial. No obstante, esto supone que el empleado debe cumplir de forma diligente todas sus obligaciones y la estabilidad no puede ser entendida como un instrumento para que las personas que sean despedidas puedan asegurar su reintegro de manera arbitraria; es decir, que no puede ser vista como un derecho para la conservación del empleo.

[34] La jurisprudencia ha reconocido el derecho a la estabilidad en casos específicos como el de los trabajadores aforados, las mujeres embarazadas y las personas con limitaciones físicas.

Respecto de los trabajadores con fuero sindical-entendido éste como una "garantía que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos (…) sin justa casa, previamente calificada por el juez del trabajo" [35] - cuando se contraviene la norma, la legislación laboral ha desarrollado la acción de reintegro laboral para proteger sus derechos y garantías laborales.

En esta línea, respecto de las mujeres en estado de embarazo, la normatividad laboral señala que éstas no pueden ser despedidas por motivo de su estado de gravidez, y en caso de ser despedidas existe una presunción en contra del empleador sobre el despido. Así, la norma determina que la empleada despedida sin autorización tiene derecho a una indemnización y al reintegro laboral [36] .

Por su parte, el artículo 26 de la Ley 361 de 1991 dispone que una persona que sufra de limitaciones físicas no puede ser despedida —o al menos su contrato no puede ser terminado— en razón de su condición, sin que medie la autorización de la Oficina de Trabajo.

[37] Al respecto en numerosos pronunciamientos la Corte Constitucional, " ha protegido la estabilidad laboral a quienes se les finaliza la relación laboral cuando se encuentran incapacitadas por padecer una enfermedad de origen común o profesional . Esto por cuanto dicha limitación afecta de manera continua la actividad normal de la persona, de tal forma que la ubica en una situación de minusvalía respecto del entorno social, al dificultársele el cumplimiento de las labores o las actividades cotidianas propias del desarrollo de una sociedad colectiva ." [38] (subrayas fuera de texto) De hecho, la Corte Constitucional, se pronunció en la sentencia C-531 de 2000 sobre la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1991 y determinó su exequibilidad condicionada, expresando que la norma se ajustaba a la Constitución "bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria." [39] .

Siguiendo esta línea, en la Sentencia T-860 de 2010 se estudió el caso de un empleado que fue despedido luego de que se le hubieran diagnosticado lesiones en la columna y en sus manos. En esta oportunidad, la Corte dijo lo siguiente:

"en términos conceptuales, la estabilidad laboral entraña una doble acepción como principio y derecho al mismo tiempo. Desde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido .".

Así, la jurisprudencia ha dicho que la estabilidad laboral reforzada ha de ser entendida como una garantía en la cual la legislación nacional reconoce al individuo protegido " i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.

[40] " [41] . 10. Ahora bien, la Corte ha definido que dicho amparo cobija a las personas que tienen una disminución física que les dificulta "el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función;

ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales.

[42] " [43] . Al respecto, la sentencia C-531 de 2000 estableció que, "Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras

no exista una causal justificada del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.” .

En ese mismo fallo se estableció la importancia de diferenciar el concepto de discapacidad del de invalidez, pues “ [e] n 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 (sic). La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.” [44] .

11. Por consiguiente, con respecto a la aplicación de la naturaleza de la estabilidad laboral reforzada, la Corte ha establecido que en los casos de empleados que se encuentren en estado de vulnerabilidad —como es el caso del empleado con una limitación física que no le permite desarrollar sus funciones laborales o cuando se encuentra incapacitado— sobre el empleador recae una “ presunción de despido sin justa causa”.

Esto implica que se invierte la carga de la prueba y por tanto, el empleador debe demostrar que existen causales objetivas y razonables para que el vínculo laboral se haya quebrantado. En consecuencia, el empleador debe demostrar que el motivo del despido no fue la limitación física del empleado [45] .

Los contratos a término fijo, por obra o labor, frente a la estabilidad laboral reforzada 12. El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 61 establece cuáles son las causales para la terminación del contrato de trabajo. En efecto, el literal c) de dicho artículo determina que la expiración del plazo pactado entre las partes es una causal de terminación del contrato laboral. Al respecto, la Corte Constitucional, en la sentencia C-016 de 1998, declaró la constitucionalidad de la norma y estableció que esa causal de terminación del contrato no va en contravía del principio de estabilidad laboral, pues al empleado se le deberá renovar el contrato de trabajo, en virtud del principio de solidaridad, siempre que la materia del empleo subsista, que el empleado haya cumplido sus obligaciones y que esto no implique una alteración en la actividad económica.

[46] 13. A su vez, se entiende que la expiración del plazo definido para la terminación del contrato no es razón suficiente para justificar la no renovación del contrato de trabajo. Es decir, en el caso en el que el empleado goce de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no constituye una justa causal para que éste no sea renovado.

[47] Por lo tanto, la jurisprudencia ha establecido que en los contratos a término fijo, no puede el empleado ser despedido cuando el principio de estabilidad reforzada lo protege, sin que exista una causal objetiva que justifique la terminación, o no renovación del contrato, y sin que haya una autorización de la Oficina de Trabajo.

[48] En la sentencia T-307 de 2008 se presentó un caso semejante al que le corresponde estudiar a esta Sala. En esa oportunidad la Corte revisó el caso de un sujeto, el cual, en vigencia de un contrato de trabajo a término fijo, contrajo una enfermedad de origen común que le generó una pérdida de capacidad laboral inferior al 50%. En aquella ocasión, la Corte Constitucional concedió el amparo impetrado y ordenó el reintegro del accionante al cargo que venía ejerciendo o a uno que se aviniera a sus especiales condiciones físicas; así mismo, impuso al empleador accionado la sanción prevista en el inciso 2° del artículo 26 de la ley 361 de 1997. En efecto, en las consideraciones de la mentada sentencia, la Corte sostuvo:

“Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste o ésta es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral. En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, declarando la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo , y en caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo

del artículo 26 de la ley 361 de 1997 , deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma.” (Subrayado fuera del texto original).

14. En conclusión, en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijado por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo.

La relación o vínculo laboral existente entre el accionante, la cooperativa de trabajo asociado y la empresa contratante
15. En el presente caso, teniendo en cuenta que la accionante suscribió un contrato de asociación con la Cooperativa Laboramos, se entrará a analizar la relación contractual existente entre las partes del proceso. En primer lugar, el artículo 70 de la Ley 79 de 1988 define las cooperativas de trabajo asociado como “(…) aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios.

De tal forma que el aporte principal de los asociados es su trabajo, siendo estos al mismo tiempo aportantes y gestores. Las características más relevantes de este tipo de asociación son: la asociación voluntaria y libre, el principio de igualdad que cobija a los asociados, la no existencia del animo de lucro, la organización democrática, el trabajo de los asociados como su base fundamental, el desarrollo de actividades económico sociales, la solidaridad en la compensación o retribución, la promoción del desarrollo comunitario y la autonomía empresarial.

[49] Ahora bien, los asociados de las cooperativas de trabajo asociados se encuentran sujetos las reglas creadas por ellos mismos, en aras de la libertad de regulación que tienen. En estas normas se debe regular el manejo, organización y administración de la cooperativa, las normas relacionadas con el reparto de los excedentes, el trabajo, la compensación y demás asuntos destinados al cumplimiento del objetivo o finalidad por la cual se asociaron.

[50] Esto, por ser un contrato en el cual los asociados tienen un objeto sin ánimo de lucro común, por el cual aportan su fuerza de trabajo y donde, en principio, no se presenta subordinación entre los asociados, ya que se encuentran en igualdad de condiciones en aras del desarrollo del objetivo común.

16. No obstante lo anterior, la jurisprudencia ha reconocido que en algunos casos se debe limitar la autonomía de las cooperativas de trabajo asociado, y se debe aplicar la legislación laboral a las personas asociadas para evitar la posible vulneración de los derechos fundamentales de estos.

[51] Un primer caso se configura, sólo de forma excepcional, de manera transitoria o permanente, cuando las Cooperativas contratan a un tercero para el desarrollo de una función.

[52] En estos casos es claro que se dan todos los supuestos para que exista una relación laboral; a saber, existe un empleador, un empleado, subordinación por parte del empleado y una remuneración o salario.

[53] En el segundo caso donde opera la legislación laboral y no la normatividad interna de la Cooperativa, se presenta cuando existen elementos dentro del contrato que desvirtúen la condición de igualdad entre las partes e incorporan elementos que no son propios del contrato de asociación. Al respecto, la sentencia T-305 de 2009, estudió el caso de una mujer que se vinculó a una cooperativa de trabajo asociado, la cual suscribió a su vez contrato de prestación de servicios con un hospital. La accionante en este caso desempeñaba labores para el hospital, y su contrato fue terminado cuando se encontraba amparada por el principio de la estabilidad laboral reforzada por estar embarazada. En esa oportunidad, esta Corporación determinó que:

“(…) los imperativos constitucionales y legales determinan que sin perjuicio de la denominación que se de a una relación laboral, [esta existe] en cuanto se pueda determinar en ella: i) que la labor sea prestada de manera personal; ii) que exista situación de subordinación o dependencia al empleador, que faculta al mismo a que cumpla órdenes de determinada manera y durante el tiempo de existencia de la relación laboral; y iii) que [el] asociado perciba un salario como

retribución del servicio prestado. En estos términos el asociado deberá será tenido como trabajador con todos los derechos y deberes derivados de la relación laboral.” [54] 17. Ahora respecto de la subordinación, la jurisprudencia en reiteradas oportunidades ha establecido que se pierde la relación horizontal entre el asociado y la cooperativa, y surge una relación vertical de subordinación, cuando la persona asociada no trabaja para la cooperativa directamente, sino para un tercero, del cual recibe órdenes, cumple horarios, pero cuya relación surge por el mandato de la Cooperativa.

[55] En la sentencia T-513 de 2010, se revisó un caso similar al presente, en donde una mujer que se asoció a una cooperativa de trabajo asociado, la cual tenía suscrito un contrato de suministro de personal con una clínica, donde la accionante se desempeñaba como auxiliar de enfermería. A la cooperada le fue diagnosticado cáncer, y le hicieron una intervención quirúrgica. Luego de esto, su contrato de asociación fue cancelado. En esa oportunidad la Sala ordenó el reintegro de la mujer a la clínica donde prestaba sus servicios, arguyendo que existía un contrato laboral por el cual el despido sólo se podía efectuar con el permiso del inspector del trabajo.

[56] En el mismo sentido, se pronunció la Corte en la sentencia T-003 de 2010. En esa oportunidad se estudió el caso de un señor que suscribió un contrato de asociación con una cooperativa de trabajo asociado para prestar sus servicios en una siderúrgica, la cual a su vez había suscrito un contrato de prestación de servicios con la Cooperativa a la cual se había asociado el accionante. Cuando se encontraba desempeñando sus labores sufrió un accidente de trabajo, por el cual se incapacitó en varias oportunidades, durante una de esas incapacidades se le informó que el contrato laboral se había terminado. En esa oportunidad la Corte ordenó el reintegro a la siderúrgica y el pago de la indemnización de 180 días, arguyendo que el derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante fue vulnerado por el despido sin el permiso del inspector del trabajo. Adicionalmente, se ordenó que la cooperativa de trabajo asociado y la siderúrgica debían responder solidariamente por las acreencias laborales adeudadas al accionante.

18. Al respecto, es imperativo tener en cuenta que la normatividad nacional determina que en los casos en los que el vínculo real entre el asociado y la cooperativa es de tipo laboral, se prevé la responsabilidad solidaria entre los beneficiarios de sus servicios y la cooperativa de trabajo asociado. El decreto 4588 de 2006, en su artículo 17 dice:

“ARTICULO 17º. PROHIBICIÓN PARA ACTUAR COMO INTERMEDIARIO O EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes.

Cuando se configuren prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante, la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado .” (subrayas fuera de texto) Adicionalmente, el artículo 7° de la Ley 1233 de 2008, dice:

“(…) 3. Cuando 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.

4. Tanto la potestad reglamentaria como la disciplinaria sólo será ejercida por la precooperativa o cooperativa de trabajo asociado. En ningún caso, tales potestades podrán ser ejercidas por el tercero contratante. Si esto llegare a suceder se

configurará de manera automática un contrato de trabajo realidad y, además, el contratante deberá soportar los efectos previstos en el numeral anterior, sin perjuicio de otras consecuencias legales".

19. Asimismo, es menester traer a colación la sentencia C-614 de 2009, en donde se estudió la constitucionalidad del artículo 2° del Decreto Ley 2400 de 1968, modificado por el artículo 1° del Decreto Ley 3074 de 1968.

[57] En esa oportunidad, esta Corporación estableció que los procesos de deslaborización de las relaciones de trabajo, a pesar de que se encuentren enmascarados por formas de asociación válidas, son inconstitucionales. Así, como bien lo determina la Constitución Política, se debe proteger de manera especial el vínculo laboral y la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre la forma. Por lo tanto, es menester analizar los casos concretos con minucia, para establecer si existe un vínculo laboral, se deberán tener en cuenta factores como, " i) la voluntariedad con la que las partes acuden a la forma contractual escogida.

Dicho en otros términos, por ejemplo, si un asociado debe afiliarse a una cooperativa para obtener un contrato de trabajo, es claro que dicha decisión no es libre y, por ese hecho, ese acto constituye una desviación de la forma asociativa legal y constitucionalmente autorizada. ii) la finalidad con la que se acude a la forma contractual, pues si se celebran contratos de prestación de servicios para desempeñar funciones permanentes de la entidad, o si se acuerda la prestación de servicios personales subordinados a cambio de una remuneración económica con una cooperativa de trabajo, de tal forma que puedan retirarse trabajadores de sus nóminas, o recortarse plantas de personal, o se celebran contratos con empresas de servicios temporales para el desempeño de funciones propias del giro ordinario de los negocios empresariales, es evidente que se ha utilizado una forma contractual legal para desnaturalizar la relación laboral.

iii) la prestación directa del servicio y el ánimo con el que el beneficiario del trabajo lo recibe. En efecto, quien contrata un servicio personal de trabajo debe ser plenamente consciente de la naturaleza del vínculo acordado, pues si celebra un contrato de prestación de servicios profesionales no puede exigir subordinación del trabajador, o si celebra un contrato de prestación de servicios con una cooperativa de trabajo no puede ser ajeno a la relación laboral que se genera entre el trabajador y la cooperativa." [58] 20. En conclusión, en los casos en los que priman los elementos característicos de una relación laboral en el vínculo existente entre la cooperativa de trabajo asociado y el asociado, prevalece la realidad y, por tanto se debe aplicar la legislación laboral al caso por encima de la autonomía que tienen las cooperativas. Ahora, la jurisprudencia constitucional ha determinado que en los casos en los que la persona asociada no trabaja para la cooperativa directamente, sino para un tercero del cual recibe órdenes, se pierde la relación horizontal entre los asociados, y surge una relación de subordinación entre las partes, constituyéndose uno de los requisitos para que exista un vínculo laboral.

El caso concreto 23. Como primera medida corresponde a la Sala de Revisión determinar si la acción de tutela instaurada por la señora EDILMA RODRIGUEZ URIBE, por la cual pretende su reintegro laboral, es procedente. Alega la accionante que la COOPERATIVA LABORAMOS LTDA., terminó de forma unilateral el contrato de asociación que tenía suscrito con ella, y no lo renovó, sin contar con el permiso de la Oficina de Trabajo, y sin el pago de indemnización alguna, a pesar de que ésta se encontraba incapacitada por las secuelas de un accidente de trabajo que sufrió en el año 2008 y que le generan molestias físicas hasta el día de hoy [59] . Dentro de las pruebas que obran en el expediente, se evidencia que la accionante se incapacitó el día 28 de mayo de 2010 por un periodo de diez días, y el contrato de trabajo se terminó, sin renovación, el 30 de mayo de 2010.

[60] Para el momento del despido la accionante se desempeñaba como auxiliar de enfermería en el Hospital Federico Lleras Acosta de la ciudad de Ibagué.

[61] De acuerdo con lo establecido en los apartes 4 y 5 de esta providencia, la acción de tutela procede contra particulares cuando el solicitante se encuentre en un estado de subordinación o indefensión frente al particular. En el caso

de la relación entre empleados y empleadores, la subordinación persiste aún luego de la terminación del contrato de trabajo, cuando el empleado se encuentre en una situación de indefensión. De tal forma que para analizar la procedencia del presente caso, es menester determinar si la legislación laboral rige el vínculo existente con la accionante.

La jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que el vínculo entre una cooperativa de trabajo asociado y el asociado es una relación laboral cuando la labor se preste de manera personal, exista una relación de subordinación entre las partes, y el asociado reciba una retribución por el servicio prestado. Ahora, en el caso bajo estudio, se evidencia que efectivamente la accionante prestaba un servicio de manera personal, desempeñándose como auxiliar de enfermería en el Hospital Federico Lleras Acosta.

[62] Respecto a la subordinación, se ha dicho que en los casos en los que la persona no preste sus servicios para la cooperativa directamente, sino para un tercero, del cual recibe órdenes y cumple horarios, desaparece la relación horizontal entre las partes y surge una relación vertical de subordinación para con el "asociado".

En el presente asunto, la accionante se sometía a las órdenes y horarios establecidos en el Hospital Federico Lleras para la prestación de sus servicios, de tal forma que es evidente la existencia de la subordinación entre las partes. Adicionalmente, el artículo 6° del acuerdo o contrato de asociación suscrito con la Cooperativa Laboramos Ltda., establece que:

" El TRABAJADOR ASOCIADO se obliga a aceptar los cambios que decida LABORAMOS dentro de su poder subordinante , siempre que se respeten las condiciones del TRABAJADOR ASOCIADO (…)" [63] (subrayas fuera de texto). De lo anterior, se vislumbra, que la entidad accionada acepta que existe una relación de subordinación entre la accionante y la cooperativa de trabajo. De tal forma que el vínculo horizontal entre el asociado y los demás cooperados, no existió como bien se establece en el contrato de asociación.

Finalmente, respecto del tercer requisito, como bien lo determina el contrato, el valor de la " compensación básica por la actividad a desarrollar" es de quinientos quince mil pesos (515.000).

[64] Por lo anterior, así dentro del contrato suscrito entre las partes se establezca que en ningún momento el acuerdo puede entenderse como un vínculo laboral, en virtud del principio de realidad en la legislación laboral, se concluye que existió una relación laboral con la señora Edilma Rodríguez Uribe.

Una vez claro que existe una relación laboral con la accionada, entra la Sala a establecer si la acción de tutela es procedente contra la Cooperativa Laboramos, al ser este un particular. De acuerdo a lo revisado, la señora Rodríguez Uribe se encontraba en una situación de subordinación o indefensión que persistió, y se agravó, luego de haberse terminado el contrato laboral. Como bien lo afirma la accionante, y se evidencia en la historia clínica, su condición se ha empeorado a causa del despido, actualmente sufre de depresión y ansiedad de acuerdo a lo diagnosticado por el galeno Juan Carlos Cuellar el 5 de julio de 2010.

[65] Adicionalmente, su mínimo vital se ha visto gravemente afectado, la accionante se encontraba a cargo de sus dos hijos menores de edad, de los cuales adeuda la pensión del colegio desde el mes de marzo de 2010.

[66] De lo anterior se concluye que la accionante se encuentra en un estado de indefensión tras la terminación de su contrato laboral. Ahora, si bien es cierto que el reintegro laboral es de competencia de la jurisdicción laboral ordinaria, en el presente caso se vislumbra que la accionante padecía de una serie de limitaciones físicas, se encontraba incapacitada, y su situación se agravó en razón al despido sin que mediara la autorización del inspector del trabajo, tal como lo requiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Por lo tanto, la acción de tutela en este caso se convierte en el mecanismo principal de protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, razón por la cual se encuentra procedente la revisión de la acción de tutela.

24. Una vez clara la procedencia de la acción, encuentra la Sala de Revisión en el presente caso la accionante se encontraba cobijada por el principio de la estabilidad laboral reforzada, esto en virtud de la situación de debilidad manifiesta en la que se encontraba por la incapacidad médica que se le otorgó el día 28 de mayo de 2010, al momento de la terminación del contrato. De acuerdo a lo establecido en el numeral 9 de la presente providencia, la estabilidad laboral reforzada cobija a las personas que al momento de la terminación del contrato se encuentren incapacitadas y por tanto la accionante se encuentra protegida por dicho principio. Ahora bien, en virtud de la jurisprudencia constitucional, se presume que el despido fue por causa de la discapacidad y, por lo tanto, es deber del empleador probar lo contrario.

Al respecto, la entidad accionada señala que no es cierto que la accionante hubiese sido despedida por sus padecimientos físicos, sino que el acuerdo o contrato suscrito entre las partes era por cinco meses y, por tanto, la relación se terminó el 30 de mayo de 2010. Alega que en el contrato de trabajo se estipuló que en caso de que el contrato entre Cooperativa y el tercero para el cual se prestan servicios –Hospital Federico Lleras Acosta- se termine, también se dará por terminado el contrato con el "asociado".

[67] Asimismo, la entidad accionada dice que la accionante obró de mala fe al acudir al centro de urgencias, luego de conocer que su contrato no iba a ser renovado. Si bien es cierto que esto ocurrió, la Sala no puede desconocer que en anteriores oportunidades la accionante se quejaba de dolores por el accidente de trabajo que tuvo en el 2008, por lo que estuvo incapacitada en el mes de marzo de 2010 en dos oportunidades y por lo que es evidente que la entidad accionada conocía sobre la discapacidad de la accionante. El hecho de que ésta se haya incapacitado el día que le informaron sobre la no renovación de su contrato, no implica que ésta no se encontrara sufriendo de padecimientos físicos hasta el momento y que no se encontrara limitada físicamente.

Al respecto, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que la expiración del plazo definido para la terminación del contrato no es motivo suficiente para su no renovación cuando el empleado goce de la estabilidad laboral reforzada. En estos casos, el empleador debe contar con una autorización de la Oficina del Trabajo para que la no renovación sea ajustada a derecho y los derechos fundamentales de la persona no se vean vulnerados. Respecto de la incapacidad otorgada al 28 de mayo, así la accionante haya acudido al servicio de urgencias luego de conocer la no renovación de su contrato, al momento de la terminación del mismo ésta se encontraba incapacitada. Por lo tanto, se concluye que de los argumentos esbozados por la entidad accionada, no se desvirtúa la presunción del despido por causa de la discapacidad. Así, en virtud de la jurisprudencia constitucional y del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el despido ha debido contar con el permiso del inspector del trabajo y el pago de una indemnización equivalente a 180 días de trabajo.

25. Ahora bien, es necesario resaltar que las cooperativas de trabajo asociado no pueden ser empresas de intermediación laboral, de acuerdo con el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006 y el artículo 7° de la ley 1233 de 2008. En caso de ser así, deberán responder, de manera solidaria, por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado, el tercero beneficiado por los servicios prestados y la cooperativa.

De acuerdo al acervo probatorio que reposa en el expediente se evidencia que la señora Edilma Rodríguez Uribe se vinculó a la Cooperativa Laboramos Ltda., con el fin de desempeñarse como auxiliar de enfermería de forma directa en el Hospital Federico Lleras Acosta, función que es necesaria para el giro ordinario del Hospital. Así concluye esta Sala que el Hospital está acudiendo a una forma contractual legal, como es el contrato de prestación de servicios suscrito con una Cooperativa de Trabajo Asociado, para desnaturalizar la relación laboral que tiene con las auxiliares de enfermería.

Por consiguiente, aunque el Hospital Federico Lleras Acosta pretenda desligarse de cualquier responsabilidad al contratar con la Cooperativa Laboramos Ltda., no puede desvirtuar la relación laboral que existe con la accionante. Ésta prestó sus servicios como auxiliar de enfermería desde el 28 de febrero del año 2002 [68] , hasta el 30 de mayo de 2010 en el Hospital Federico Lleras Acosta. Se deduce que el vínculo laboral existente con la accionante es para con el Hospital

Federico Lleras ya que con esa entidad había subordinación, pues la accionante desarrolló actividades en el Hospital, bajo sus órdenes cumpliendo el horario establecido por ellos.

Así, la Sala considera que la Cooperativa Laboramos Ltda. y el Hospital Federico Lleras Acosta, infringieron la prohibición legal y los parámetros establecidos por la jurisprudencia constitucional, ya que la cooperativa actuaba como una empresa de intermediación laboral y simulaba un vínculo cooperativo, siendo el empleador de la accionante el Hospital Federico Lleras Acosta. Por lo anterior, el Hospital a pesar de no tener un contrato laboral directo con la accionante, es responsable solidariamente con la Cooperativa Laboramos S.A. por las obligaciones derivadas de la desvinculación de la señora Lleras Acosta cuando se encontraba incapacitada y por ende en estado de debilidad manifiesta.

[69] 26. En conclusión, a juicio de esta Sala, la Cooperativa Laboramos Ltda. y el Hospital Federico Lleras Acosta vulneraron los derechos de la accionante al terminar la relación laboral el 30 de mayo de 2010, pues la señora Rodríguez Uribe se encontraba incapacitada por las secuelas del accidente de trabajo que sufrió en el 2008, tal como se evidencia en el dictamen médico de salida, situación que era, por lo demás, ampliamente conocida por las partes. En este caso concreto, la empresa no respetó las garantías constitucionales del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las cuales era titular la señora Edilma Rodríguez Uribe. En efecto, su desvinculación no contó con la debida autorización del inspector del trabajo, ni con la indemnización correspondiente a 180 días de salario.

Por tanto, al realizarse el despido sin la debida autorización del inspector de trabajo, corresponde al empleador cancelar la indemnización de ciento ochenta (180) días al momento de la liquidación, que indica el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 [70] .

Ahora, no obstante el pago de la indemnización, la cual en el caso bajo estudio no se hizo, en virtud de la sentencia C-531 de 2001 el despido es ineficaz. Por lo tanto, la Sala ordenará su reintegro laboral, sin solución de continuidad, teniendo en cuenta las órdenes médicas dadas a la accionante el 6 de julio de 2010, donde se ordena la reubicación laboral “en actividades donde no deba realizar actividades repetitivas que sobrepase la horizontal ni movilizar objetos pesados.” [71] El empleador deberá respetar la permanencia del cargo. No obstante, esto no implica que en caso de que se configure una causal justa de despido, se obtenga la autorización del inspector de trabajo y se pague la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, la entidad pueda prescindir de los servicios de la accionante.

En consecuencia, se ordenará al Hospital Federico Lleras Acosta a: i) reintegrar a la señora Edilma Rodríguez Uribe en un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores a las que desempeñaba hasta el momento de su desvinculación, de conformidad con las prescripciones de su médico tratante, ii) cancelar los salarios y prestaciones dejados de percibir a partir de la fecha de la desvinculación a Edilma Rodríguez Uribe, iii) pagar una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario y, iv) cancelar, desde la notificación de la presente providencia, y hasta la reubicación efectiva en un trabajo de igual o mejores condiciones, a Edilma Rodríguez Uribe una suma mensual, equivalente al salario mensual que devengaba en su último cargo.

En el presente caso, la Cooperativa Laboramos Ltda., actúo como intermediaria laboral, y por lo tanto debe responder solidariamente por el pago de las obligaciones que se causen a favor del trabajador asociado. Por lo tanto, la Cooperativa Laboramos Ltda., deberá responder junto con el Hospital Federico Lleras Acosta por el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 30 de mayo de 2010, hasta que sea reintegrada y, por el pago de la indemnización correspondiente a 180 días. Ahora, de acuerdo al numeral 3° del artículo 7° de la Ley 1233 de 2008, las cooperativas de trabajo asociado cuando desarrollan una actividad de intermediación laboral incurren en causal de disolución y liquidación, por lo tanto esta Sala ordenará remitir copias a la Superintendencia de Economía Solidaria y al Ministerio de Protección Social para que efectúen las investigaciones respectivas.

IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero .- REVOCAR la sentencia proferida el día veintidós (22) de septiembre de dos mil diez (2010), por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Ibagué, que denegó la solicitud de amparo interpuesta por la señora Edilma Rodríguez Uribe, y en su lugar CONCEDER la tutela que solicita la protección de los derechos fundamentales al trabajo, a la salud, a la vida y a la seguridad social.

Segundo.- ORDENAR al Hospital Federico Lleras Acosta que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, vincule y reintegre a la señora Edilma Rodríguez Uribe, a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores a las que desempeñaba hasta el momento de su desvinculación, de conformidad con las prescripciones médicas.

Tercero.- ORDENAR, a la Cooperativa Laboramos Ltda. y al Hospital Federico Lleras Acosta que respondan solidariamente por las compensaciones y prestaciones sociales causadas y no pagadas desde el momento en que la accionante fue desvinculada de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro en la empresa citada.

Adicionalmente, se ordena que se cancele la indemnización correspondiente a 180 días en virtud de la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Cuarto.- REMITIR copia del presente expediente a la Superintendencia de Economía Solidaria y al Ministerio de la Protección Social para que, de acuerdo con sus competencias, inicien una investigación contra la cooperativa de trabajo asociado Laboramos Ltda., a fin de determinar si esa organización ha infringido las normas que regulan la organización y funcionamiento de las cooperativas de trabajo asociado, particularmente las disposiciones relativas a la prohibición para actuar como intermediario o empresa de servicios temporales y la obligatoriedad de la afiliación de los trabajadores asociados al Sistema de Seguridad Social Integral.

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

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. JUAN CARLOS HENAO PÉREZ Magistrado GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado Con salvamento parcial de voto JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DEL MAGISTRADO GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO A LA SENTENCIA T-166/11 DESPIDO DE DISCAPACITADO SIN AUTORIZACION DEL MINISTERIO DEL TRABAJO- Indemnización equivalente a 180 días no procede cuando se ordena reintegro de trabajador Referencia: expediente T-2857660 Acción de tutela instaurada por Edilma Rodríguez Uribe contra La Cooperativa Laboramos Ltda. y Hospital Federico Lleras Acosta.

Magistrado Ponente: JUAN CARLOS HENAO PÉREZ Mi salvamento parcial de voto en este caso es muy puntual y se contrae a lo siguiente: El artículo 26, inciso segundo, de la Ley 361 de 1997 estableció una indemnización equivalente a 180 días de salario en favor de aquellos trabajadores con limitaciones que fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación. La Corte Constitucional, sin embargo, al examinar la exequibilidad de dicha norma consideró que la misma se avenía al ordenamiento superior solo si se consideraban ineficaces los despidos efectuados sin autorización de la oficina del trabajo, motivo por el cual lo procedente en estos casos es disponer el reintegro o la reanudación del respectivo vínculo laboral. Con base en lo anterior estimo que cuando, en aplicación de la norma citada, y en virtud de lo decidido por la Corte Constitucional en sentencia C-531 de 5 de Mayo de 2000 [72] se ordena el reintegro que supone la vigencia, en todo momento, de la relación de trabajo, como si esta nunca hubiese cesado o se hubiese interrumpido y, en consecuencia, se ordena el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir, no cabe, concomitantemente, reconocer la indemnización de los 180 días de salario pues, en tales casos, por una ficción legal, se tiene que el vínculo

laboral siempre estuvo vigente produciendo todos los efectos que le resultan inherentes. Siendo ello así, no cabe indemnizar un despido o una terminación del contrato que en realidad, jurídicamente nunca existió. En efecto, si el reintegro con pago de salarios y prestaciones insolutas, y todo lo demás, como la seguridad social, supone la vigencia o continuidad del vínculo laboral y, por el contrario, la indemnización prevista en la norma se causa en virtud del despido, que conlleva la finalización del vínculo laboral, quiere decir, como lo ha reconocido la jurisprudencia laboral, que ambas contraprestaciones simultáneamente no se pueden conceder pues, en principio, resultan incompatibles. Esta disyuntiva suscita al menos una controversia que el juez laboral debería dirimir en cada caso y no el juez constitucional. A mi juicio cuando se da el reintegro pleno y se aplica la ficción de que el vínculo laboral jamás se interrumpió y por ende debe pagarse todo lo causado dentro de él, así no haya prestación efectiva del servicio, pero el tiempo transcurrido entre el despido y el reintegro se computa para todos los efectos, no procede, concomitantemente pagar una indemnización por algo que jurídicamente no se da.

Pienso que la indemnización solo procede en aquellos casos en los que se despide a un trabajador limitado sin autorización de la oficina del trabajo, no obstante, lo cual no cabe su reintegro, pues, como se señala en el inciso primero del artículo 26, de la Ley 361 de 1997 aparece demostrado que la condición del trabajador es “incompatible e insuperable” en el cargo que se va a desempeñar.

Es por esta razón que discrepo de la decisión según la cual en el caso dilucidado se impongan ambas condenas, el reintegro, como si el contrato siempre estuvo vigente y, la indemnización, como si el contrato hubiese terminado, pues, a no dudarlo, ambas medidas cubren eventos distintos, inclusive, jurídicamente antagónicos, por lo que, se excluye su aplicación concurrente.

Fecha ut supra, GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO [1] F olio 39, cuaderno 2. [2] Folio 2 y 3 cuaderno 2. [3] Folios 9-63, cuaderno 2. [4] Folios 16 y 18, cuaderno 2.

[5] Folio 25, cuaderno 2. [6] Folio 39, cuaderno 2. [7] Folio 48, cuaderno 2. [8] Folios 93-96, cuaderno 2. [9] Folio 64, cuaderno 2. [10] Folio 65, cuaderno 2.

[11] Folio 67, cuaderno 2. [12] Folios 71 y 72, cuaderno 2. [13] Folios 95-100, cuaderno 2. [14] Folios 100-101, cuaderno 2. [15] L a cláusula cuarta del contrato suscrito entre las partes dice:

“las partes expresamente convienen, que será justa causa para poner fin a éste contrato de asociación, si que haya lugar a indemnización o pago diferentes por parte de la Cooperativa Laboramos, la circunstancia de que un tercero contratante con Laboramos, de cuya relación se genere el puesto de trabajo que desempeña el trabajador asociado, por alguna razón ponga fin al contrato con dicha cooperativa dando como consecuencia la desaparición del puesto de trabajo y la imposibilidad de continuar cumpliéndose con la labor por parte del trabajador asociado.” Folio 93, cuaderno 2.

[16] Folio 85-88 cuaderno 2. [17] Folio 114-115, cuaderno 2. [18] Folio 122, cuaderno 2. [19] El artículo 17del Decreto 4588 de 2006, dice “ ARTICULO 17°. PROHIBICIÓN PARA ACTUAR COMO INTERMEDIARIO O EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES.

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

Cuando se configuren prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante, la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, serán solidariamente

responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado.” [20] Folios 11, cuaderno 3.

[21] Numerales 1, 2, y 3 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991. [22] Numerales 6 y 7 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991. [23] Numerales 4 y 9 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991.

[24] Sentencias T-482 de 2004, T-618 de 2006, T-387 de 2006. [25] Véanse las sentencias T-482 de 2004, T-618 de 2006, T-387 de 2006, T-266 de 2006, T-002 de 2006, T-948 de 2005, entre otras.

[26] Sentencia T-118 de 2010. [27] Ibídem. Véanse las sentencia T-1218 de 2005, T-791 de 2003, entre otras. [28] Ibídem. Tomado de la sentencia T-375 de 1996.

[29] Véase, Sentencia T-798 de 2005, T-198 de 2006, T-003 de 2010, T-772 de 2010, T-575 de 2010, T-860 de 2010, T-075 de 2010, entre otras [30] Sentencia T-198 de 2006.

[31] Sentencia T-661 de 2006. [32] Inciso 3 del artículo 13 de la Constitución Política: “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.” [33] Sentencia T-198 de 2006.

[34] Sentencia T-198 de 2006. [35] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 405. [36] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 239 y 241. [37] “ ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo .

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.” (subryas fuera del texto) [38] Sentencia T-490 de 2010.

[39] Sentencia C-531 de 2000. [40] Ver Sentencias T-337 de 2009 y T-791 de 2009. [41] Sentencia T-118 de 2010 [42] Cfr. T-198/06, previamente citada.

[43] Sentencia T-075 de 2010. [44] Sentencia T-198 de 2006 [45] Sentencia T-860 de 2010. [46] Ibídem. [47] Véase sentencia T-1083 de 2007, que dijo: “ La Sala considera pertinente esbozar algunas consideraciones respecto del tipo de contratos de trabajo frente a los cuales opera la estabilidad laboral reforzada consagrada a favor de los discapacitados. Al respecto, cabe destacar que dicha protección no se aplica exclusivamente a los contratos de trabajo celebrados por un término indefinido, puesto que la jurisprudencia constitucional ha encontrado necesario hacer extensiva la exigencia de autorización de la Oficina del Trabajo a las hipótesis de no renovación de los contratos a término fijo. En tal sentido, se ha señalado que el vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, no constituye razón suficiente para darlo por terminado, especialmente cuando el trabajador es sujeto de especial protección constitucional. Para dar por terminado un contrato de trabajo que involucra a un sujeto de especial protección y que, pese a haber sido celebrado por un plazo determinado, de conformidad con el principio de primacía de la realidad sobre las formas, envuelve una relación laboral cuyo objeto aún no ha cesado, no basta el cumplimiento del plazo, sino que deberá acreditarse además, el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles. Y es que, en última instancia, lo que determina la posibilidad de dar por terminada la relación laboral en la que es parte uno de estos sujetos es la autorización que para tal efecto confiera la Oficina del Trabajo, entidad que para el efecto examinará, a la luz del principio antes mencionado, si la decisión del empleador se funda en razones del servicio y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le halla dado al vínculo laboral. Cabe entonces preguntarse si la anterior conclusión

puede resultar aplicable también a los contratos de trabajo celebrados por la duración de la obra o labor contratada (artículo 45 C. S. T.).” [48] Sentencia T-575 de 2010, T-772 de 2010 y T-860 de 2010.

[49] Sentencia C-211 de 2000, citada en las sentencias T-513 de 2010 y T-003 de 2010, entre otras. [50] Sentencia C-211 de 2000. En esta sentencia se reitera que el objetivo o finalidad para lo que se asocian en las cooperativas de trabajo asociado “(…) no es otro que el de trabajar conjuntamente y así obtener los ingresos necesarios para que los asociados y sus familias puedan llevar una vida digna.” [51] Al respecto, numerosas decisiones se han pronunciado, reiterando que la autonomía de asociación de las cooperativas de trabajo pueden ser limitadas, y no pueden desconocer principios o valores constitucionales. Al respecto véanse la sentencias C-211 de 2000, T-286 de 2003, T-632 de 2004, T- 003 de 2010, T-513 de 2010, entre otras [52] Artículo 59 de la Ley 79 de 1988. En l a Sentencia C-211 de 2000, al estudiar la constitucionalidad de algunas normas de la Ley 79 de 1988 que regulan a las cooperativas de trabajo asociado, se refirió a la autonomía en la creación de los reglamentos de las cooperativas de trabajo asociado y dijo:

“Las cooperativas de trabajo asociado nacen de la voluntad libre y autónoma de un grupo de personas que decide unirse para trabajar mancomunadamente, bajo sus propias reglas contenidas en los respectivos estatutos o reglamentos internos. Dado que los socios son los mismos trabajadores éstos pueden pactar las reglas que han de gobernar las relaciones laborales, al margen del código que regula esa materia.

Todos los asociados tienen derecho a recibir una compensación por el trabajo aportado, además de participar en la distribución equitativa de los excedentes que obtenga la cooperativa.

Sólo en casos excepcionales y en forma transitoria u ocasional se les permite contratar trabajadores no asociados, quienes se regirán por la legislación laboral vigente.” [53] Véanse las sentencias T-1177 de 2003 y T-286 de 2003, citada en la sentencia T-003 de 2010.

[54] Sentencia citada en la T-559 de 2010. [55] Véanse las sentencias T- 1177 de 2003 T-286 de 2003, T-550 de 2004, T-291 de 2005, T-917 de 2004, T-900 de 2004, T-550 de 2004, T-063 de 2006, T-153 de 2010 y T-003 de 2010.

[56] Respecto a la relación entre las cooperativas de trabajo asociado y los cooperados cuando desempeñan sus labores a un tercero , la sentencia T-513 de 2010 dijo:

“i. La relación de los asociados con las cooperativas de trabajo asociado es una relación que surge con fundamento en los principios de interés social, decisión democrática, autogestión de los intereses y ausencia de ánimo de lucro.

ii. En protección de la efectividad de principios constitucionales fundamentales como el de Estado social, el democrático y el de protección material de los trabajadores, debe entenderse que las cooperativas de trabajo asociado, más que una forma de organización jurídica, serán entidades que deben propugnar por la realización de fines que atiendan al interés social, sin que la obtención de lucro –ya sea para ellas o para un tercero- resulte un elemento determinante en el giro ordinario de sus actividades.

iii. Cuando se falsean dichos elementos axiales del contrato de asociación cooperativa resulta un fraude a derecho entender que las relaciones jurídicas surgidas del mismo tienen dicha naturaleza.

iv. La aplicación de principios constitucionales en estos casos tiene una doble utilidad: la primera, orientar el entendimiento de las relaciones surgidas a partir de este contrato; la segunda, mediante su aplicación directa facilitar la comprensión acorde con la Constitución de las situaciones surgidas a partir de la ejecución del mismo.

v. La Constitución prevé distintas vías para proteger a las personas que, en desarrollo de un contrato con una cooperativa de trabajo asociado, terminan desarrollando una relación de subordinación con la cooperativa o con un tercero por ella designado.

vi. Principios como el carácter social de nuestro Estado y la protección de todas las formas de trabajo aportan elementos suficientes para brindar efectiva protección ante el surgimiento de relaciones de subordinación a partir de un contrato de asociación. Esto implicará, además del establecimiento de efectivas garantías, la necesidad de implementar criterios de base sustancial amplia en la interpretación de las manifestaciones que dicha subordinación pueda presentar.

vii. Ante la existencia de subordinación la protección que se debe dar a la parte más débil obliga a prever mecanismos que garanticen su efectividad, los cuales pueden ser establecidos por el legislador –verbigracia, responsabilidad solidaria- o determinados por el juez de tutela, siempre actuando dentro de los parámetros constitucionales y en pos del objetivo trazado por los principios anteriormente mencionados." [57] La norma demandada dice:

"Se entiende por empleo el conjunto de funciones señaladas por la Constitución, la ley, el reglamento o asignadas por autoridad competente que deben ser atendidas por una persona natural.

Empleado o funcionario es la persona nombrada para ejercer un empleo y que ha tomado posesión del mismo. Los empleados civiles de la Rama Ejecutiva integran el servicio civil de la República.

Quienes presten al Estado Servicios ocasionales como los peritos; obligatorios, como los jurados de conciencia o de votación; temporales, como los técnicos y obreros contratados por el tiempo de ejecución de un trabajo o una obra son meros auxiliares de la Administración Pública y no se consideran comprendidos en el servicio civil, por no pertenecer a sus cuadros permanentes.

Para el ejercicio de funciones de carácter permanente se crearán los empleos correspondientes, y en ningún caso, podrán celebrarse contratos de prestación de servicios para el desempeño de tales funciones ." (Subrayas fuera de texto. El aparte subrayado fue demandado.) [58] Sentencia C-613 de 2009.

[59] Folio 74-79 y folio 4-69, cuaderno 2. [60] Folio 64, cuaderno 2. [61] Folio 93, cuaderno 2. En el acuerdo o contrato de asociación entre las partes se evidencia dicha información.

[62] Folio 93, cuaderno 2. [63] Folio 94, cuaderno 2. [64] Folio 93, cuaderno 2. [65] Folio 58, cuaderno 2. [66] Folio 67, cuaderno 2. [67] Folio 90, cuaderno 2.

Al respecto dice en la contestación la Cooperativa Laboramos Ltda.: " "una vez vencido el plazo del contrato celebrado entre Cooperativa y Hospital, cesa igualmente el término de duración del contrato de asociación o acuerdo asociativo de trabajo suscrito con la trabajadora asociada por cuanto la cooperativa no cuenta con los recursos económicos ni con otros cargos en sus propias instalaciones para mantener activa a la accionante." Folio 91, cuaderno 2.

[68] Folio 76, cuaderno 2. [69] Al respecto véanse el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006, artículo 7° de la Ley 1233 de 2008, la sentencia T-471 de 2008 y la sentencia T-003 de 2010.

[70] El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 dice: " En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo .

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren." (negrillas fuera de texto).

[71] Folio 62, cuaderno 2. [72] En dicha sentencia la Corte Constitucional resolvió que: “El Inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es exequible bajo el supuesto de que, en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto y a la dignidad humana, solidaridad e igualdad así como de especial protección constitucional a los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos 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 del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.”

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.