COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/198/10

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/198/10
Expediente	T-2409356
Fecha	2009-03-19
Sala	Sala Primera de Revisión
Magistrado ponente	Rodrigo Escobar Gil la Corte
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajadores Discapacitados O En Condiciones De Debilidad Manifiesta
- Cooperativas De Trabajo Asociado
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Con la situación de debilidad manifiesta en que se encuentra el trabajador y dependencia respecto a un tercero cuando se dan los elementos de un contrato que desempeñaban o a uno de igual jerarquía acorde con sus estados de salud

Texto completo

T-198-10 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-198/10 ACCION DE TUTELA -Procedencia excepcional frente a controversias laborales DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS O EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA -Reiteración de especial protección constitucional/ DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS- El empleador debe probar que la razón del despido no tiene ninguna conexión con la situación de debilidad manifiesta en que se encuentra el trabajador SUBORDINACION DEL TRABAJADOR EN CONTRATO DE ASOCIACION -Se configura estado de subordinación y dependencia respecto a un tercero cuando se dan los elementos de un contrato realidad COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO -No pueden desconocer derechos fundamentales de sus asociados amparados en la ley que las regulan DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD- El despido será procedente únicamente cuando medie permiso de la entidad competente ACCION DE TUTELA -Procede el amparo para reintegro de los peticionarios a los cargos que desempeñaban o a uno de igual jerarquía acorde con sus estados de salud ACCION DE TUTELA- Orden de pago de la sanción impuesta a que hace referencia el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es decir por no mediar autorización previa de la oficina de trabajo para el despido Referencia: expedientes T-2409356, T-2426950, T-2430949, T-2447055, T-2457269.

Acción de tutela interpuesta por Silvia Ruth Sierra Hernández contra Cooperativa de Trabajo Asociado Coopcrecemos y otro. Gilberto Agudelo Giraldo contra la Sociedad Mabe y otro. Clementina Caicedo Mosquera contra Centro de Atención Integral al Preescolar y otro.

Víctor Manuel Portela contra Seguros de Vida Suramericana S.A. José Jairo Betancourt Rodríguez contra Industria Carbonífera de Samaca S.A.- Incarsa S.A.

Magistrada Ponente: Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Bogotá, D.C., veintitrés (23) de marzo de dos mil diez (2010). La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados María Victoria Calle Correa, Juan Carlos Henao Pérez y Mauricio González Cuervo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos adoptados en los asuntos de la referencia, en las acciones de tutela promovidas por Silvia Ruth Sierra Hernández contra Cooperativa de Trabajo Asociado COOPCRECEMOS y otro. Gilberto Agudelo Giraldo contra Servicio Occidental de Salud SOS EPS. Clementina Caicedo Mosquera contra Centro de Atención Integral al Preescolar y otro. Víctor Manuel Portela contra Suramericana de Seguros S.A. José Jairo Betancourt Rodríguez contra Industria Carbonífera de Samaca S.A.- Incarsa S.A.

Las Acciones de Tutela de la referencia fueron escogidas para revisión por la Sala de Selección Número Once, mediante Auto proferido el 20 de Noviembre de 2009. En el mismo Auto, la Sala de Selección decidió acumular los citados procesos por presentar unidad de materia, para que sean fallados en una sola sentencia.

I. ANTECEDENTES 1. Demandas de Tutela · Expediente T-2409356 Silvia Ruth Sierra Hernández, acudió a la Defensoría del Pueblo para, a través de ésta instaurar acción de tutela contra la Cooperativa de Trabajo Asociado Coopcrecemos CTA y Aldimark S.A., por considerar que las entidades mencionadas vulneraron sus derechos fundamentales a la vida en condiciones de dignidad, al mínimo vital, a la seguridad social y a la protección especial a los disminuidos físicos, que establece la Constitución.

Afirma la accionante que trabajó para las entidades accionadas desde el 5 de enero de 2006 en el cargo de auxiliar de cocina. Manifiesta que padece entre otras afecciones de hipotiroidismo, lo que le ha generado varias dolencias que la han obligado a acudir al médico en repetidas ocasiones, determinándose la necesidad de que le fuera practicada una cirugía.

[1] Relata que el 21 de mayo de 2009 le fue notificada la terminación de su orden de trabajo lo que consiguientemente supuso la desafiliación al sistema de seguridad social, quedando por fuera de la atención en salud requerida. Afirma que en el examen médico de retiro quedó constancia de la necesidad de la práctica de la cirugía y en tal sentido las entidades demandadas omitieron los procedimientos legales establecidos en la Ley 361 de 1997, para dar por terminada su orden de trabajo, desconociendo los pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre la especial protección de los disminuidos físicos, ocasionando con ello la vulneración de sus derechos a la vida en condiciones de dignidad, a la seguridad social, al mínimo vital, específicamente su derecho a la estabilidad laboral, más aún teniendo en cuenta que se trata de una madre cabeza de familia.

· Expediente T-2426950 Gilberto Agudelo Giraldo, interpuso Acción de Tutela contra Mabe y Servicio Occidental de Salud SOS EPS, por considerar que ambas entidades con su actuación vulneraron sus derechos a la vida en condiciones dignas, al trabajo, a la salud y a la seguridad social.

Afirma que fue despedido sin justa causa por parte de la empresa Mabe, a pesar de padecer de una hernia discal L5 S1, que lo limita en todas los aspectos de su vida. Manifiesta que la enfermedad la desarrolló en la empresa accionada y que ésta dio por terminada su relación laboral con conocimiento de que la labor que desempeñaba para ese momento no lo favorecía en relación con su enfermedad.

Sostiene también que la EPS Servicio Occidental de Salud SOS no ha querido practicarle la cirugía ordenada por su médico tratante para el manejo de su enfermedad por considerarla como no urgente, negándosele de esa forma su derecho a una mejor calidad de vida y a mantener su trabajo, pues considera que la incapacidad que le genera su enfermedad fue la causa de su despido.

· Expediente T-2430949 Clementina Caicedo Mosquera instauró acción de tutela contra el Centro de Atención Integral al Preescolar (CAIP) "Pío-Pío" y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-Regional Valle del Cauca, por considerar que la primera entidad y solidariamente la segunda, vulneraron sus derechos fundamentales a la dignidad, al trabajo, al mínimo vital y a la seguridad social. Afirma que celebró un contrato de trabajo a término fijo con el CAIP "Pío-Pío" en abril de 1988, para desempeñarse como auxiliar de servicios generales. Manifiesta que en el año 2004 fue diagnosticada por parte del Seguro Social con una incapacidad laboral del 20.73% debido a una tendinitis del hombro derecho y al síndrome de túnel del carpo derecho y que por esta razón la entidad demandada la obligó a retirarse un mes, pagándole la respectiva liquidación y presentándole un nuevo contrato de trabajo en mayo de 2004. A partir de dicha fecha, la entidad accionada renovaba el contrato de trabajo por un término inferior a un año, cada que el mismo se vencía, hasta su desvinculación definitiva.

Afirma además la accionante que debido al padecimiento de su brazo derecho, la EPS a la que se encontraba afiliada le recomendó a la entidad demandada, la reubicación en un puesto de trabajo que le permitiera un adecuado manejo de su condición, a lo que la entidad hizo caso omiso, pues hasta el momento de su despido no se dio la reubicación.

Finalmente el día 11 de noviembre de 2008, el CAIP "Pío-Pío" informó a la accionante la culminación de la relación laboral a partir del 16 de diciembre de 2008 por cumplimiento del término del contrato de trabajo. Considera en este sentido la accionante que la razón para la no renovación del contrato de trabajo no es la aducida por su empleador, sino la incapacidad laboral que padece, dejándola en una situación de desprotección en relación con los servicios de salud requeridos para el tratamiento adecuado de su condición.

· Expediente T-2447055 Víctor Manuel Mora Portela presentó acción de tutela contra Suramericana de Seguros de Vida S.A., por considerar que dicha empresa al darle por terminado su contrato de trabajo a término fijo el 30 junio de 2009, vulneró sus derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, a la seguridad social y a la protección de los disminuidos físicos en relación con la estabilidad laboral. Manifiesta que celebró contrato de trabajo a término fijo con la entidad accionada el 23 de julio de 2008 para desempeñarse como asesor comercial. Sostiene que en febrero de 2009 notificó a la empresa sobre la enfermedad que padecía en su rodilla derecha, diagnosticada por la EPS Coomeva que inició el tratamiento dentro del cuál se ordenaron una serie de medidas que fueron transmitidas al empleador a fin de que fuera posible la mejoría en su condición. Manifiesta que el 26 de Junio de 2009, el médico tratante, le practicó la cirugía ordenada para su condición, otorgándole adicionalmente 20 días de incapacidad. Situación que fue informada a la empresa demandada el día 03 de julio del mismo año.

Afirma que el día 30 de junio de 2009, se le comunicó telefónicamente de la decisión de la empresa de declarar la terminación anticipada de su contrato de trabajo, con el argumento de haber incumplido las metas en ventas establecidas. Sostiene el accionante ha quedado desprotegido, por fuera del sistema de seguridad social, y sin la posibilidad de un ingreso que le permita llevar una vida digna.

· Expediente T-2457269 José Jairo Betancourt Rodríguez interpuso acción de tutela contra la Industria Carbonífera de Samaca "Incarsa" S.A. Considera el accionante que la empresa mencionada, vulneró sus derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital, al trabajo, y a la estabilidad laboral reforzada de los disminuidos físicos, así como el derecho fundamental a la vida en condiciones de dignidad de sus cuatro hijos menores, al dar por terminado de manera unilateral e injusta, el contrato de trabajo suscrito desde el año de 2006, siendo vinculado como maderero en la mina de propiedad

de la empresa demandada. Manifiesta que en noviembre de 2008 sufrió un accidente de trabajo, reportado en oportunidad a la empresa, cumpliéndose con el respectivo trámite ante Coomeva EPS prestadora de los servicios de salud. Realizados los exámenes correspondientes, concluyó que la enfermedad del accionante es de origen profesional y recomendó que fuera trasladado de su puesto de trabajo, con el objeto de que su condición pudiera mejorar.

Afirma el señor Betancourt Rodríguez, que aunque fue reubicado de su puesto de trabajo, esto significó una reducción significativa de su salario y que ante su inconformidad y sus reclamos, la empresa demandada decidió el 01 de junio de 2009, dar por terminado de manera unilateral su contrato de trabajo. Asegura el accionante que dicha situación es injusta y lo deja en una situación de indefensión y desprotección, no sólo en relación con el tratamiento de su condición de salud, sino además con su posibilidad de tener una vida en condiciones de dignidad.

2. Contestación de la Entidad Accionada · Expediente T-2409356 El 16 de Julio de 2009, la representante legal de la Cooperativa de Trabajo Asociado “Coopcrecemos”, manifestó que la accionante no es empleada, ni de la entidad que representa, ni de la empresa demandada solidariamente, a la cual la señora Silvia Ruth Sierra Hernández prestó sus servicios. Afirma que la relación estaba enmarcada por un contrato asociativo, cuya regulación es específica y no por un contrato de trabajo como pretende hacerlo aparecer. Sostiene así mismo, que no estaba informada de la enfermedad de la tutelante y que dadas las pretensiones y el tipo de relación que esta tenía con la empresa demandada, la acción de tutela no es el medio adecuado para tramitar y solucionar su reclamación.

[2] En similar sentido se pronunció la Empresa Aldimark S.A., a través de su representante legal. Afirmó que no hay ningún vínculo entre la empresa y la accionante, pues su relación es de tipo comercial con la Cooperativa de Trabajo Asociado demandada. Manifiesta que no le constaba el estado de salud de la demandante y que la tutela no es el medio adecuado para tramitar su reclamación.

[3] · Expediente T-2426950 El 05 de Junio de 2009, la empresa Mabe a través de su coordinadora de compensaciones, manifestó que en efecto el accionante celebró contrato de trabajo a término indefinido con la empresa y que la causa del despido fue la terminación del contrato sin justa causa, por lo cual se le canceló la respectiva indemnización. Afirmó que en el momento de terminación de la relación laboral, el señor Gilberto Agudelo Giraldo no se encontraba incapacitado. Agregó que el demandante no fue enviado a Junta de Calificación de Invalidez, pues no existía estudio de la EPS ni de la ARP que lo recomendara. Insistió en el pago respectivo de la indemnización correspondiente al momento del despido, conforme la Convención vigente, y en el hecho de que a la terminación el contrato, el accionante no se encontraba incapacitado y laboraba en su turno normal.

[4] Por su parte, el director de la sede Caldas de la EPS Servicio Occidental de Salud SOS, manifestó que el accionante desde el mes de abril solicitó la autorización del procedimiento denominado disectomía lumbar más laminectomía , aprobados ambos para el momento de contestación de la acción. Afirmó también, que el señor Agudelo Giraldo para ese momento, se encontraba afiliado y con derecho a la prestación de todos los servicios de salud requeridos.

· Expediente T-2430949 El 07 de Julio de 2009 el representante legal del CAIP “Pío-Pío”, manifestó que en efecto la señora Clementina Caicedo Mosquera trabajaba para la entidad que representa desde 1988, por medio de contratos sucesivos que se renovaban cada año, teniendo en cuenta que la entidad que dirige depende de los aportes realizados por el ICBF por medio de contratos de esta naturaleza. Manifestó que sí se atendieron las recomendaciones médicas en relación con el cambio de puesto de trabajo y que se le canceló una suma de dinero como pago único de indemnización por la pérdida de capacidad laboral. Asegura que la causa de terminación del contrato fue el cumplimiento del plazo pactado.

[5] El director del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, regional Valle del Cauca, intervino para oponerse a la acción en contra de la entidad que representa. Afirmó que el vínculo del ICBF con la entidad a la cual se encontraba

vinculada la accionante está regulado por la ley en todos sus efectos, estableciendo claramente la ausencia total de solidaridad entre la entidad que representa y las contrapartes en los contratos de aporte suscritos para la atención de niños y niñas. Sostiene que por ello la acción es improcedente y que además la demandante cuenta con otros mecanismos de defensa de sus derechos.

· Expediente T-2447055 Seguros de Vida Suramericana S.A. a través de su representante, manifestó que en efecto el señor Víctor Manuel Mora Portela se encontraba vinculado a la empresa accionada como asesor comercial. Afirmó, que una vez informada la empresa sobre las recomendaciones médicas en el caso del accionante, se impartieron las instrucciones necesarias a fin de atenderlas. Sostiene que la terminación unilateral del contrato de trabajo del demandante se dio por justa causa, debido al incumplimiento de las metas mínimas en ventas del cargo que desempeñaba. Finalmente señala que la tutela no es el mecanismo idóneo para el trámite de las reclamaciones presentadas.

[6] · Expediente T-2457269 El 19 de agosto de 2009, la empresa Incarsa S.A. por medio de apoderado dio respuesta a la acción de tutela. Manifestó que el señor José Jairo Betancourt Rodríguez, en efecto laboraba para la empresa demandada por medio de sucesivos contratos de trabajo a término fijo. Afirmó así mismo, que "Incarsa", una vez informada del accidente de trabajo sufrido por el ex empleado, atendió las recomendaciones del médico tratante y lo reubicó en un nuevo puesto de trabajo con funciones que permitieran el mejoramiento de su condición de salud, lo que si bien causó una baja en su salario, no implicó una variación del mismo, pues desde el inicio de la relación, el salario se basaba en las funciones realizadas o a "destajo". Manifestó que si bien la terminación del contrato fue sin justa causa, la empresa pagó la indemnización legal correspondiente, y finalmente, que la acción de tutela dado su carácter residual, no es el mecanismo adecuado para la reclamación del demandante.

[7] 3. Decisiones de Instancia · Expediente T-2409356 El 22 de Julio de 2009, el Juzgado Treinta y Tres Civil Municipal de Bogotá, en sentencia de primera instancia, decidió negar el amparo solicitado por la accionante a través de la Defensoría del Pueblo. El Despacho fundamenta su decisión, en que el conflicto presentado, es de carácter puramente laboral, sin que se evidencie la violación o amenaza de derecho fundamental alguno, de modo que la tutela se torna inviable, pues la controversia debe decidirla un juez laboral. En relación con su situación de salud, afirmó el Juez, que la accionante podrá solicitar su inclusión en el régimen subsidiado, de no contar con los recursos necesarios para continuar en el régimen contributivo, de modo que pueda garantizarse la continuidad de su atención en salud.

Impugnada la sentencia, el Juzgado Treinta y Ocho Civil del Circuito, profiere sentencia el 07 de septiembre de 2009, confirmando el fallo de primera instancia. Comparte el Juez de Segunda Instancia el criterio según el cual, para el presente caso, la vía adecuada para tramitar la reclamación de la accionante es la ordinaria laboral y no la acción de tutela, lo que torna inviable este mecanismo judicial.

· Expediente T-2426950 El 16 de Junio de 2009 el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Manizales mediante sentencia denegó el amparo solicitado.

Consideró el Juez que no existe prueba de que el accionante haya sido discriminado por la enfermedad que padecía, pues para el momento de su despido se encontraba laborando normalmente, de modo que no resulta evidente que se trate de una situación que amerite la intervención del juez de tutela, ya que el accionante puede acudir a la Jurisdicción Laboral. Aclaró, que en todo caso debe garantizársele la atención en salud ya sea a través del régimen contributivo o del subsidiado, o en su defecto a través de la Dirección Territorial de Salud de Caldas. Ordenó en tal sentido, que en aras de la continuidad en la prestación del servicio de salud, la EPS Servicio Occidental de Salud SOS, debe practicarle a la accionante el procedimiento ordenado por su médico tratante dentro de los 15 días siguientes a la notificación de la sentencia.

Impugnada la Sentencia, el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Manizales en fallo del 30 de julio de 2009 confirmó la providencia de primera instancia. Consideró el Juez que teniendo en cuenta que el derecho a la salud había sido amparado con la orden a la EPS encargada de practicar el procedimiento médico ordenado, las pretensiones del accionante, orientadas al reintegro laboral deben ser tramitadas por la vía ordinaria y no por la vía subsidiaria de la acción de tutela. Señaló además en la sentencia que el accionante debía probar que existió un nexo de causalidad entre su despido y su condición de salud, lo que no ocurrió y que reposaban en el expediente pruebas que permitieran deducir tal circunstancia.

· Expediente T-2430949 En sentencia de 15 de Julio de 2009, el Juzgado Primero de Familia de Santiago de Cali amparo el derecho al trabajo de la accionante. Consideró que en este caso el despido de que fue objeto se debió a la situación de salud que la aquejaba y que correspondía al empleador probar que la decisión de no renovar el contrato de trabajo se fundaba en una circunstancia que pudiera considerarse objetiva. Por otra parte, en relación con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, estimó improcedente la acción de tutela, porque la entidad demandada, “lo que hace a través de los Contratos de Aporte, es dotar de los recursos presupuestales a las entidades privadas, que como los Hogares Infantiles, cumplen una función social encaminada a la prestación del servicio público de bienestar, del cual es le organismo rector, servicio que estas deben prestar bajo su cuenta y riesgo, sin que exista ninguna vinculación entre el ICBF y el personal contratado por el Hogar Infantil, ni siquiera la solidaridad, como se ha reconocido jurisprudencialmente” .

Por su parte, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali en sentencia de agosto 25 de 2009, decidió revocar la providencia de primera instancia, y en su lugar negar el amparo solicitado. Consideró que en el presente caso no existen indicios que permitan demostrar que el despido se dio como consecuencia de la enfermedad de la accionante, que haya configurado un acto de discriminación en su contra, y ella misma no aporta pruebas en tal sentido, de modo que no existe constancia de que se trate de una vulneración de la estabilidad laboral reforzada.

· Expediente T-2447055 El Juzgado Cuarenta y Tres Penal Municipal de Bogotá, en sentencia de agosto 24 de 2009 decidió negar el amparo solicitado. Consideró el Despacho que para el caso bajo examen no existen pruebas de la ocurrencia de algún acto de discriminación porque el despido ocurrió como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del accionante, en relación con las metas de venta establecidas, circunstancia que llevó a la terminación de los contratos de otras seis personas al mismo tiempo.

De tal forma que no es la tutela el mecanismo idóneo para el trámite de su reclamaciones, quedando la alternativa de acudir a la vía ordinaria laboral.

El Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Bogotá en sentencia de octubre 01 de 2009 confirmó el fallo de primera instancia, afirmando que le asiste razón al Juzgado 43 Penal Municipal de Bogotá, en cuanto a que el debate planteado, dada su naturaleza y el objeto de las pretensiones, debe ser resuelto por la vía ordinaria laboral y no a través de la acción de tutela, cuyo carácter es eminentemente residual y/o subsidiario.

· Expediente T-2457269 En sentencia de agosto 27 de 2009, el Juzgado Quince Civil Municipal de Bogotá decidió negar el amparo solicitado. Consideró el despacho que en el caso en cuestión, no se encontraba probado que la causa del despido del accionante haya sido la enfermedad que padecía, circunstancia fundamental para poder conceder el amparo, pues de lo contrario se torna en una discusión de carácter estrictamente laboral, para la cual, el juez de tutela resulta incompetente.

El Juzgado Veintidós Civil del Circuito de Bogotá, el 8 de octubre de 2009 confirmó el fallo de primera instancia que negaba el amparo solicitado. Consideró el Juzgado que dado que, como lo afirma el mismo accionante, existen otros medios de defensa judicial, la acción de tutela resulta improcedente.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela proferidos dentro del trámite de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86, inciso 3°, y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema Jurídico En el presente caso, teniendo en cuenta que se trata de un proceso acumulado, la Sala de Revisión, formulará un problema jurídico general que alude a los derechos fundamentales presuntamente vulnerados y que expresa la razón material que justifica la presente acumulación. Posteriormente, se aplicará la respuesta al problema a cada caso con el objeto de solucionarlo.

Así pues, con base en el recuento fáctico realizado, en el que se expusieron las razones de las partes involucradas en cada uno de los procesos, corresponde a la Sala resolver el siguiente problema jurídico: ¿Vulnera una entidad empleadora, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de unas personas en condición de discapacidad o de disminución física, al haber terminado anticipadamente –en unos casos-, o no haber renovado el contrato de trabajo –en otros casos-, a pesar de argumentar, que no conocía dicho estado de salud o que, en todo caso, siguió el procedimiento legal establecido para efectuar la terminación de la relación? Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala de Revisión procederá de la siguiente forma: (i) reiterará la posición de la Corte Constitucional en relación con la procedibilidad excepcional de la acción de tutela frente a controversias laborales, posteriormente (ii) se ocupará del derecho a la estabilidad reforzada de las personas en condición de discapacidad o de disminución física. Finalmente (iii) planteará las soluciones a los casos concretos.

3. Procedibilidad Excepcional de la Acción de Tutela frente a controversias laborales. Reiteración de Jurisprudencia. La Corte Constitucional ha afirmado en repetidas ocasiones que la acción de tutela no procede de manera general para resolver controversias laborales. Siendo la tutela un mecanismo subsidiario de defensa de derechos, ello implica que dicha acción no puede desplazar los medios principales de defensa judicial. En materia laboral por ejemplo, las controversias orientadas a asuntos derivados de la relación de trabajo, tales como el pago de salarios, el pago o reliquidación de prestaciones sociales, e incluso la solicitud de reintegro, deberán ser tramitadas y resueltas por el Juez Laboral, quien es en principio el juez competente para pronunciarse sobre ellas.

[8] No obstante, la Corte Constitucional ha admitido la procedencia de la Acción de Tutela frente a controversias laborales en determinados casos. Para los que ha señalado una serie de presupuestos:

“en materia laboral, es procedente la acción de tutela cuando las acciones laborales ordinarias resultan ineficaces, [9] insuficientes o cuando se demuestra la afectación del mínimo vital” . En tal sentido, en la sentencia SU-667 de 1998 (MP. José Gregorio Hernández Galindo) se sostuvo:

“(...) las acciones laborales no siempre son suficientes para salvaguardar los derechos constitucionales fundamentales que pueden resultar violados por actos contrarios a la normatividad de la legislación del trabajo que ante todo desconocen el Ordenamiento Fundamental y los tratados internacionales sobre derechos humanos, y en esos eventos, dejando a salvo la plena competencia de los jueces laborales para resolver acerca de los asuntos que les corresponden, es posible tutelar los derechos de orden constitucional respecto de cuya efectividad no resulta idóneo el medio judicial ordinario” .

Esta posición se ha mantenido por parte de la Corporación, reiterando que si bien existen mecanismos ordinarios de defensa, y el carácter de la tutela es subsidiario, no puede derivarse de tales circunstancias una suerte de naturaleza per se de los mecanismos de defensa de los derechos, pues debe el Juez en cada caso, ponderar las circunstancias que lo constituyen a fin de definir la procedencia del mecanismo de la tutela. Dijo al respecto la sentencia T-819 de 2008 (MP. Clara Inés Vargas Hernández):

[10] “La jurisprudencia constitucional ha establecido la procedencia excepcional de la acción de tutela, respecto de derechos de naturaleza laboral, cuando los mecanismos ordinarios que brinda el ordenamiento jurídico, no resultan eficaces y oportunos para la protección de los derechos fundamentales, y cuando es manifiesta la existencia de un perjuicio irremediable. Al respecto en sentencia T-368 de 2008 [11] , sostuvo:

“Ahora bien, en materia laboral esta Corte ha reiterado de manera general la procedibilidad de la acción de tutela, cuando las acciones laborales que en principio serían conducentes como mecanismos idóneos para resolver conflictos de índole laboral, en algunos casos resultan insuficientes, especialmente cuando la protección que se solicita es de carácter esencialmente constitucional y no legal, y el medio de defensa resulta ineficaz para la protección de los derechos fundamentales involucrados o existe un perjuicio irremediable.” De igual forma, ha considerado que si bien no existe un derecho a la conservación del empleo o un término mínimo de permanencia en él, para el caso de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y ante la necesidad de conjurar la vulneración de sus derechos fundamentales, se impone el reconocimiento del derecho a una estabilidad laboral reforzada. Tal es el caso, de las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados y las personas con discapacidad o limitaciones, eventos en los que la jurisprudencia se ha tornado más laxa respecto de la procedencia de la acción de tutela, pues a partir del lugar preponderante que ocupan desde el ordenamiento constitucional, es requisito sine qua non para terminar la relación laboral, que previamente la autoridad administrativa o un juez de la república, autorice previamente tal determinación. En caso de que se omita este presupuesto, y por tratarse de sujetos de especial protección constitucional “la Corte considera procedente su solicitud de reintegro en sede de tutela.” [12] 4. Derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de disminución física o de discapacidad. Reiteración de Jurisprudencia.

La estabilidad laboral dentro del régimen jurídico colombiano es relativa, de modo que, como lo establece la Ley, resulta constitucional declarar de forma unilateral y sin justa causa, la terminación del contrato de trabajo pagando la indemnización correspondiente.

No obstante, la facultad del empleador para dar por terminado un contrato de trabajo -o no renovarlo cuando finaliza el plazo pactado-, encuentra límites objetivos, pues se ha determinado que las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta gozan de la estabilidad laboral reforzada [13] .

[14] Varios artículos de la Constitución expresan esta garantía, desde el artículo 1º que funda el Estado Social de Derecho en el respeto de la dignidad humana, así como los artículos 13, 47, 53 y 54. Es así que para la Corte Constitucional esta regla se justifica porque “(…) se discrimina a un trabajador cuando el despido estuvo motivado en su estado de salud siempre que este no resulte claramente incompatible con las funciones que puedan serle asignadas por el empleador.

[15] En efecto, como lo ha reconocido la Corte terminar unilateralmente la relación laboral en razón a una limitación física del trabajador, constituye una discriminación, puesto que: “a las personas en estado de debilidad física manifiesta no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas” [16] .

[17] ” [18] Este derecho, cuya protección supone un ámbito constitucional autónomo, no implica solamente la imposibilidad prima facie de retirar al trabajador que se encuentra en estado de discapacidad o de disminución física, se refiere también la obligación del empleador y el derecho del trabajador, de ser reubicado de un puesto de trabajo que le permita, de un lado, la maximización de su productividad, y de otro, su realización profesional, de forma que sea posible conciliar los intereses del trabajador y los del empleador.

[19] Ahora bien, esta garantía constitucional de estabilidad laboral reforzada se concreta en formas instrumentales-legales que regulan el procedimiento para que el despido de una persona en condición de discapacidad o de disminución física tenga validez jurídica, de modo que si este procedimiento no se cumple, entonces el despido que se haga en

circunstancias como estas, resulta ineficaz, pues se opone a lo que establece la Constitución y la Ley. De lo que se trata, es de impedir que en uso de las facultades legales que tiene el empleador para regular el funcionamiento de las relaciones laborales, abuse de dicho derecho y so pretexto de su ejercicio cometa actos de discriminación que contradicen los límites impuestos por los derechos fundamentales a dichas facultades. La jurisprudencia de la Corte Constitucional, ha señalado al respecto:

“2.5. Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. Ha dicho esta Corporación:

‘No existen actos humanos desprovistos de razón suficiente o de motivos. Tal hipótesis sólo se contempla en los casos de alienación mental. Cualquier despido laboral debe ser motivado; aun los que frente a la ley son "sin justa causa" o injustificados. En el caso de autos resulta evidente, como se desprende del material probatorio allegado, en especial de la comunicación del 14 de marzo de 1996, suscrita por el representante legal de la Corporación Gun Club, que la motivación de la desvinculación del trabajador fue precisamente el hecho de estar infectado con el virus V.I.H.

(…)No existe, pues, una libertad absoluta para terminar unilateralmente, por cualquier motivo una relación laboral. Si ese motivo resulta lesivo de derechos fundamentales, hace que el despido constituya un acto de atropello y no una situación jurídica que pueda ser reconocida como legal .´ [20] 2.6. Esta protección especial se soporta, además del singular amparo brindado por la Constitución a determinadas personas por su especial condición, en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta. Ha dicho la Corte con respecto a este deber:

‘ La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano - impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la necesidad, con medidas humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos antiquísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducía en medidas efectivas de socorro, que hoy recoge el derecho internacional humanitario. En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético.’ [21] 2.

7. Por último, la Corte ha afirmado que de presentarse un despido sin justa causa que tenga como velada motivación las condiciones de debilidad manifiesta del trabajador se configura un abuso del derecho. Al respecto, ha dicho la Corporación:

‘ la 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 (…) .’ [22] ” [23] (Subrayas del texto de la sentencia T-519 de 2003-MP. Marco Gerardo Monroy Cabra).

Así, tratándose de un sujeto de especial protección, y el empleador tenga conocimiento de la situación de debilidad manifiesta del trabajador, cuando este sea despedido sin la autorización de la oficina del trabajo, tiene aquél el deber de probar que en efecto, la razón del despido no tiene ninguna conexión con la situación que configuraría un trato discriminatorio injustificado. Dos razones apoyan esta conclusión, una fáctica y una normativa. La primera implica que

es el empleador quien en últimas está en la facultad de tomar la decisión de no renovar el contrato o de terminarlo anticipadamente, además, es quién tiene conocimiento de las circunstancias en que se desarrolla la relación de trabajo y de las motivaciones de la decisión. La razón normativa se basa en la condición de debilidad del trabajador en la relación laboral y la especial protección constitucional.

5. Caso Concreto. Los empleadores vulneraron el derecho a la estabilidad reforzada de las personas en condición de disminución física, al no probar que la terminación unilateral de la relación laboral, o la decisión de no renovar el contrato, se fundaba en razones ajenas a la situación de debilidad manifiesta o disminución física de sus empleados.

En los casos bajo examen, encuentra la Sala que los argumentos de las entidades demandas pueden dividirse en tres tipos. (i) Aducen que en ningún caso, tenían conocimiento del estado de disminución física o de debilidad manifiesta de los accionantes, por lo que no puede alegarse que hayan vulnerado las prohibiciones constitucionales y legales al respecto.

(ii) Controvierten la vía procesal elegida por los accionantes para hacer su reclamación. En efecto, en todos los casos, los empleadores dicen que los tutelantes tienen a su alcance la vía laboral ordinaria, por lo que la tutela debería declararse de entrada improcedente.

(iii) Finalmente, cuestionan el carácter jurídico del vínculo existente entre ellas y las personas que accionan en su contra. Este argumento tiene dos variantes. En un caso discuten la existencia del vínculo, afirmando que de hecho no existe o que en todo caso no es de carácter laboral.

[24] Se alega por ejemplo, que el vínculo que unía a las partes era de tipo civil y por tanto se niega la existencia de la subordinación propia de las relaciones laborales. En otros casos, argumentan el desarrollo normal del contrato celebrado, cumpliéndose el plazo pactado y la terminación del vínculo laboral como consecuencia lógica de su finalización.

[25] Ahora bien, frente a estos argumentos, encuentra la Sala que (i) los empleadores sí conocían que sus trabajadores se encontraban en situación de disminución física o de debilidad manifiesta, por los informes médicos, las incapacidades y las recomendaciones sobre la forma de ejecutar las funciones; (ii) en ningún caso se señaló que la función que cumplían los accionantes hubiera desaparecido o su cargo suprimido;

(iii) la relación laboral se desarrolló en términos generales de manera normal, sin que existieran circunstancias que hicieran pensar, prima facie que el despido se basaba en razones ajenas al estado de salud de las personas, y finalmente, (iv) en ninguno de los casos, los empleadores acudieron al procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Por tanto, para la Sala, los argumentos de conocimiento , procesal y de legalidad no resultan suficientes frente a la solicitud del amparo solicitado.

En estas circunstancias, tenían el deber los empleadores, si insistían en la terminación de la relación laboral, de solicitar el permiso correspondiente al inspector de trabajo, procedimiento que en ninguno de los casos que son objeto de análisis, se llevó a cabo. La Corte Constitucional al respecto en la sentencia T-812 de 2008 (MP Jaime Córdoba Triviño), refiriéndose a la estabilidad laboral de los sujetos para quienes el Constituyente señaló un deber especial de protección, dijo:

“12. Como se ha expresado, a pesar de que la estabilidad laboral no es un derecho absoluto, cuando uno de los extremos de la relación laboral está compuesto por un sujeto para quien el constituyente consagró un deber especial de protección [26] por pertenecer a un grupo social particularmente vulnerable, o por tratarse de una persona que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta [27] , el derecho a la estabilidad laboral adquiere el carácter de fundamental [28] , en virtud de diversas razones de carácter constitucional:

Así, (i) la existencia de mandatos de protección especial vinculantes para todos los actores sociales y el Estado [29] , (ii) el principio de solidaridad social, y de eficacia de los derechos fundamentales [30] , y (iii) el principio y derecho a la igualdad material, que comporta la adopción de medidas afirmativas [31] en favor de grupos desfavorecidos, o de personas en condición de debilidad manifiesta (art. 13, incisos 2º a 4º) [32] , han llevado a la Corte a considerar que un despido que tiene como motivación -explícita o velada- la condición física del empleado, constituye una acción discriminatoria [33] , y un abuso de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo [34] .

13. Con todo, esta Corporación ha explicado que la terminación de una relación laboral, esté o no justificada, no constituye, en sí misma, un problema de relevancia constitucional. Lo que resulta inadmisible desde el punto de vista de los derechos fundamentales, es que este despido obedezca a una utilización abusiva de una facultad legal, para esconder un trato discriminatorio hacia un empleado pues, de acuerdo con el principio de igualdad, no puede darse un trato igual a una persona sana que a una que se encuentra en condición de debilidad manifiesta [35] .

Por ello, la procedencia del amparo está condicionada a que se compruebe que el despido se efectuó por motivo de la incapacidad, o de la limitación del afectado. Se trata, sin embargo, de un hecho difícil de probar, pues la motivación de la acción discriminatoria se encuentra en el fuero interno del empleador. En consecuencia, la jurisprudencia constitucional ha establecido que el hecho de que un empleador despida sin justa causa, y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, a un empleado en condición de debilidad manifiesta, permite presumir que la causa del despido fue tal situación, aunque el trabajador debe aportar, por lo menos, prueba sumaria de este hecho.

14. Las subreglas jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional a la estabilidad laboral de las personas en condición de discapacidad, fue juiciosamente sintetizada por la Sala Sexta de Revisión en la Sentencia T-519 de 2003.

[36] Resulta relevante, en consecuencia, reiterar las conclusiones presentadas en el citado pronunciamiento: “En concusión se puede afirmar que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente”.

[37] 15. Por último, debe señalarse que la protección a la estabilidad laboral de las personas discapacitadas no se agota en la prohibición impuesta al empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en razón a la discapacidad del empleado.

El Legislador ha previsto [38] , además, que un trabajador parcialmente incapacitado debe ser reubicado cuando sus condiciones de salud puedan verse afectadas por las funciones de su cargo, debiendo el empleador realizar los ajustes pertinentes en su planta de personal [39] , salvo que ello resulte fácticamente imposible”.

[40] En este, como puede apreciarse en el acápite de antecedentes y en los propios expedientes, todos los accionantes se encontraban en estado de discapacidad o de disminución física al momento de ser despedidos o no renovado su contrato de trabajo. Pasará entonces la Sala con base en la jurisprudencia de esta Corporación y previo análisis particular de cada caso, a decidir sobre los mismos.

· Expediente T-2409356 Este es el único de los expedientes acumulados para ser decidido en la presente sentencia, que se relaciona con una cooperativa de trabajo asociado y por esa razón, considera la Sala debe hacer una mención especial

en relación con esta circunstancia particular.

Silvia Ruth Sierra Hernández se vinculó, como asociada de la cooperativa de trabajo asociado Coopcrecemos, a la empresa Aldimark S.A., desde el 5 de enero de 2006 en el cargo de auxiliar de cocina. Manifestó que mientras prestaba sus servicios para la empresa, empezó a padecer, hipotiroidismo, enfermedad que le generó varias dolencias que la obligaron a acudir al médico en repetidas ocasiones. Además, le fueron diagnosticadas varices severas.

[41] Afirmó que pese a encontrarse enferma, Aldimark S.A. decidió "prescindir del cargo" que ocupaba, resolviendo la Cooperativa a la cual se encontraba afiliada, dar por terminada " la orden de trabajo ".

La Corte Constitucional, en varias ocasiones se ha ocupado de las llamadas cooperativas de trabajo asociado. Dichas formas asociativas se encuentran reguladas por el Decreto 4588 de diciembre 27 de 2006 "Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado" [que establece que] las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado s on organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía [42] , cuyo objeto social "es el de generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno [43] " .

[44] En palabras de la Corporación: "(…) estas organizaciones solidarias se caracterizan por asociar personas naturales que de manera simultánea son gestoras, contribuyen económicamente a la organización y son aportantes directas de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir bienes o prestar servicios. Es por ello que la conformación de las organizaciones cooperativas se perfecciona a través de la celebración de un acuerdo, el cual surge de la manifestación libre y voluntaria de la persona natural que participa en su creación o que posteriormente se adhiere suscribiendo el acuerdo cooperativo de trabajo asociado respectivo [45] " .

[46] Dicha forma de configuración excluye que, en principio, en su regulación sea aplicable la legislación laboral, pues dado el origen voluntario de la organización, ésta termina sujetándose en todos sus aspectos –como el régimen de trabajo y compensaciones- al contenido mismo del contrato asociativo.

Teniendo en cuenta esta forma de creación, su naturaleza jurídica impone restricciones a sus facultades contractuales, con el fin de que no termine desnaturalizándose la forma asociativa que le da su origen y determina su contenido.

[47] Esto indica que pese a la libertad de regulación interna de las cooperativas, dichas organizaciones tienen por lo menos dos tipos de límites, a saber, los referidos a su naturaleza y funciones como forma asociativa particular y los que se derivan de los principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución. En relación con los primeros ha dicho la Corte Constitucional, en reciente jurisprudencia:

"En concordancia con lo anterior y a fin de garantizar la permanencia de las características esenciales del trabajo asociado, en virtud de las normas que regulan la materia, los asociados a estas organizaciones solidarias gozan, entre otros, de los siguientes derechos [48] :

(i) A no ser empleados como mano de obra a favor de usuarios o terceros beneficiarios de tal manera que se configure relaciones de subordinación o dependencia con sus contratantes. (ii) Recibir una compensación por la ejecución de su actividad que sea equitativa al tipo de labor desempeñada, el rendimiento y la cantidad aportada a la organización [49] .

(iii) Estar afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral "mientras dure el contrato de asociación" [50] , esto es, su afiliación a los sistemas de salud, pensiones y riesgos profesionales [51] .

╟ 3.6 Ahora bien, en términos de la Corte Constitucional, las características de las cooperativas de trabajo asociado son: (i) la asociación es voluntaria y libre; (ii) se rigen por el principio de igualdad de los asociados; (iii) no existe ánimo de lucro; (iv) la organización es democrática;

(v) el trabajo de los asociados es su base fundamental; (vi) desarrolla actividades económico sociales; (vii) hay solidaridad en la compensación o retribución; (viii) existe autonomía empresarial [52] .

╟ En efecto, de conformidad con la sentencia C-211 de 2000, "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] De esta forma, cuando la Cooperativa de Trabajo Asociado en la ejecución del contrato que le da origen viola las prohibiciones legales que le impiden: [cumplir actividades de] intermediación laboral, [y] disponer del trabajo de sus asociados para suministrar mano de obra a terceros beneficiarios, o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia, se debe dar aplicación a la legislación laboral, y no a la legislación comercial o civil, toda vez que bajo tales supuestos fácticos concurren los elementos esenciales que dan lugar a la existencia de un contrato de trabajo encubierto por el contrato cooperativo [54] .

[55] La propia Corporación ha señalado elementos que permiten analizar cuando un contrato de trabajo se ha hecho pasar por un contrato resultante del ejercicio cooperativo.

Dijo la Corte Constitucional en aquella oportunidad: "En relación con los elementos que pueden conducir a que la relación entre cooperado y cooperativa pase de ser una relación horizontal, ausente de subordinación, a una relación vertical en la cual una de la dos partes tenga mayor poder sobre la otra y por ende se configure un estado de subordinación, se pueden destacar diferentes elementos, como por ejemplo (i) el hecho de que para que se produzca el pago de las compensaciones a que tiene derecho el cooperado éste haya cumplido con la labor en las condiciones indicadas por la cooperativa o el tercero a favor del cual la realizó; (ii) el poder disciplinario que la cooperativa ejerce sobre el cooperado, de acuerdo con las reglas previstas en el régimen cooperativo; (iii) la sujeción por parte del asociado a la designación 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" . [56] Pues bien, como aparece probado, la señora Silvia Ruth Sierra Hernández prestaba sus servicios para un tercero en las condiciones establecidas por la empresa que se beneficiaba de sus servicios –Aldimark S.A.-.

[57] Sumado a esto, como aparece en el expediente, el vínculo entre la accionante y la organización cooperativa, estaba determinado por las oportunidades laborales que ésta le ofrecía a aquella, tanto así, que de no existir ninguna oportunidad de trabajo y la consiguiente prestación personal de un servicio o labor, los aportes personales de la accionante asociada se hacían inviables y las respectivas compensaciones inexistentes, como ocurrió en el presente caso, con la consiguiente desafiliación al sistema de seguridad social.

[58] Ahora bien, revisadas las pruebas que obran en el expediente es factible deducir que se configuran los supuestos fácticos que dan lugar al surgimiento de una relación de intermediación laboral. En efecto, en la copia del contrato asociativo firmado entre la accionante y la mencionada Cooperativa (Folio 44), se establece que la señora Silvia Ruth Sierra prestará sus servicios personales como auxiliar de cafetería (cláusula primera del contrato) para la empresa Aldimark S.A., en un horario previamente establecido y que dicha labor tendrá una compensación, previo reporte entregado por la mencionada empresa (cláusula segunda).

Con base en estos elementos, para la Sala, las empresas accionadas en este caso, dejaron de actuar conforme las normas que regulan el objeto social propio de las Cooperativas de Trabajo Asociado –CTA-, y violaron las prohibiciones

consagradas en el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006. Si bien es cierto que el inicio de la relación entre la accionante y la cooperativa de trabajo asociado, Coopcrecemos, estuvo enmarcada por un contrato de asociación, también lo es que conforme los hechos aludidos y las pruebas aportadas, dicha relación mutó y se transformó en una de intermediación laboral, respecto del tercero que se beneficiaba de la prestación personal del servicio (Aldimark S.A.). Como aparece probado en el expediente, las circunstancias que determinaron el curso de la relación entre las partes, dieron lugar a la configuración de una relación que contradice el plano de horizontalidad determinante y esencial de las partes en un contrato cuya forma exige que de hecho, los dos sujetos de la relación, se muevan en un mismo nivel determinado por los roles normativos que el contrato de asociación les impone.

La Corte ha señalado que "tanto la ley como la jurisprudencia han establecido la presunción de existencia de una relación laboral al margen del nombre asignado al contrato lo que ha sido denominado como contrato realidad, es decir aquél que teniendo apariencia distinta, encierra por sus contenidos materiales una verdadera relación laboral en donde se establece el primado de la sustancia sobre la forma".

[59] En conclusión, del hecho de que la legislación autorice la celebración de contratos de asociación en los términos de las normas que regulan las cooperativas de trabajo asociado, no se deriva una autorización normativa, para que bajo dicha forma se vulneren los derechos fundamentales o se esquiven obligaciones sustantivas derivadas del ordenamiento constitucional en relación con una persona que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta y subordinación, pues en todo caso la Corte Constitucional ha establecido, que de la capacidad de autorregulación de las cooperativas de trabajo asociado, no contiene una autorización para la violación de los límites impuestos por la Constitución y la ley, en amparo de los derechos fundamentales de las personas asociadas.

[60] En este caso, la Cooperativa de Trabajo Asociado desconoció la prohibición establecida en el artículo 17 del Decreto 4588 de diciembre 27 de 2006.

Pero además no se tuvo en cuenta la condición especial de debilidad manifiesta de la señora Silvia Ruth Sierra, a la que se le había diagnosticado en los exámenes médicos ocupacionales periódicos hipotiroidismo, anemia y varices severas. Es con base en tales exámenes que la Sala considera suficientemente acreditado el conocimiento del estado de salud de la señora Sierra por parte de Aldimark S.A. y la Cooperativa de Trabajo Asociado. Pese a esta circunstancia se le terminó su contrato, informándole que Aldimark S.A., decidió incoar la cláusula quinta del suscrito con la Cooperativa de Trabajo Asociado Coopcrecemos.

[61] Tal cooperativa permitió que con respecto a una de sus asociadas se generará una relación de subordinación y dependencia con un tercero contratante (Aldimark S.A.), y cuando decidió terminar tal relación no se llevo a cabo el procedimiento consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es decir no medió autorización previa de la oficina del trabajo para que el despido pudiese tener eficacia, toda vez que bajo los supuestos fácticos analizados concurren los elementos esenciales que dan lugar a la existencia de un contrato de trabajo encubierto bajo la modalidad de un contrato cooperativo [62] y tampoco se probó en el trámite de la acción que la terminación de la relación laboral no estaba relacionada con el estado de salud de la accionante. En tal sentido, se declarará que la terminación del contrato no produce ningún efecto.

Por consiguiente, la Sala concederá el amparo solicitado y ordenará a la Cooperativa de Trabajo Asociado, Coopcrecemos, que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de esta tutela, si aún no lo ha hecho, efectúe la reubicación laboral de la señora Silvia Ruth Sierra Hernández, a un trabajo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le despidió, acorde con su estado de salud. Coopcrecemos, deberá darle la primera opción laboral que surja como resultado de la ejecución de cualquier contrato de prestación de servicio de trabajo asociado celebrado entre la cooperativa y otra persona natural o jurídica, y en caso de no existir dichos contratos, deberá contratarla dentro de la

misma cooperativa. Así mismo, en el mismo término, la cooperativa de trabajo asociado Coopcrecemos deberá afiliar a Silvia Ruth Sierra Hernández al Sistema de Seguridad Social Integral, a fin de que esta reciba la atención médica que necesita para la recuperación de su estado de salud. Se ordenará también la cancelación de la sanción impuesta a que hace referencia el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el reconocimiento y pago solidario por parte de Aldimark S.A. (tercero contratante) y de la cooperativa de trabajo asociado (Coopcrecemos) de todas las obligaciones surgidas a favor de la trabajadora asociada, las compensaciones y prestaciones sociales dejados de percibir, desde la fecha de su desvinculación, así como los aportes a la seguridad social correspondientes a salud y pensión.

[63] · Expediente T-2426950 En este caso, Gilberto Agudelo Giraldo, interpuso Acción de Tutela contra Mabe y Servicio Occidental de Salud SOS EPS, por considerar que ambas entidades con su actuación vulneraron sus derechos a la vida en condiciones dignas, al trabajo, a la salud y a la seguridad social. Afirma que fue despedido por la empresa Mabe, en la que laboró 5 años y medio por contrato a término fijo y 6 años por contrato a término indefinido a pesar de padecer de una hernia discal L5 S1, lateral derecha y Neuforaminal, [64] que lo limita en todas los aspectos de su vida. Tiene además ordenada una cirugía relativa a su enfermedad desde el 2009 por el neurocirujano tratante.

[65] Manifiesta que su padecimiento lo desarrolló en la empresa accionada y que ésta dio por terminada su relación laboral sin justa causa con indemnización a partir del 20 de marzo de 2009.

[66] La empresa Mabe al contestar la tutela argumentó que al momento de ser despedido el trabajador no se encontraba incapacitado, ni fue enviado a la Junta de Calificación de Invalidez, porque no tenía estudio laboral por parte de la EPS, salud ocupacional de la empresa, ni de la ARP Suratep, en relación con la patología ocupacional.

Agrega que se dio por terminado su contrato sin justa causa, pero que fue indemnizado de acuerdo con la convención vigente en la empresa. Encuentra la Sala que conforme las pruebas que obran en el proceso, en efecto, el señor Gilberto Agudelo Giraldo, se encontraba en un estado de disminución de su capacidad física al momento de ser terminado su contrato de trabajo, incluso se le había prescrito una cirugía con ocasión de su enfermedad, la empresa demandada, no sólo conocía la limitación física del accionante, porque así lo demuestran las diversas incapacidades que le fueron prescritas, [67] sino que a pesar de ello dio por terminada la relación laboral, sin que mediara autorización previa de la oficina de trabajo en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y sin haber probado en el trámite de la presente acción, que dicha terminación no estaba relacionada con el estado de salud del accionante. En tal sentido se declarará que la terminación del contrato no produce ningún efecto.

Por consiguiente, la Sala concederá el amparo solicitado y ordenará a Mabe que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, reintegre, sin solución de continuidad, al señor Gilberto Agudelo Giraldo al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a otro de igual o superior jerarquía, acorde con sus actuales condiciones de salud, conforme a lo prescrito por su médico tratante. Además, deberá pagarle al accionante la sanción impuesta, a que hace referencia el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, desde el momento en que fue desvinculado y hasta que se haga efectivo el reintegro deduciéndose de dicha suma el pago de la indemnización por despido sin justa causa que le hubiere sido reconocida.

En cuanto a la cirugía que le fuera prescrita, si esta no se le ha realizado, se ordenará a la EPS Servicio Occidental de Salud S.O.S., dentro de la continuidad al tratamiento que viene siendo sometido el señor Agudelo Giraldo que proceda a efectuarse la cirugía requerida en los términos de la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Manizales el 16 de junio de 2009, y confirmada por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de la misma ciudad.

· Expediente T-2430949 Clementina Caicedo Mosquera instauró acción de tutela contra el Centro de Atención Integral al Preescolar (CAIP) “Pío-Pío” y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-Regional Valle del Cauca, por considerar

que la primera entidad y solidariamente la segunda, vulneraron sus derechos fundamentales a la dignidad, al trabajo, al mínimo vital y a la seguridad social. Afirma que celebró un contrato de trabajo a término fijo con el CAIP "Pío-Pío" en abril de 1988, para desempeñarse como auxiliar de servicios generales. Manifiesta que en el año 2004 fue diagnosticada por parte del Seguro Social con una incapacidad laboral del 20.73% debido a una tendinitis del hombro derecho y síndrome de túnel del carpo derecho [68] y que por esta razón la entidad demandada la obligó a retirarse un mes, pagándole la respectiva liquidación, suscribiendo un nuevo contrato de trabajo en mayo de ese año. Manifestó la accionante que con posterioridad, su médico ordenó la reubicación y reasignación de funciones, [69] a lo que su empleador hizo caso omiso, dando finalmente por terminada la relación de trabajo, con el argumento del cumplimiento del plazo del contrato, a partir del 16 de diciembre del año 2008.

El representante legal del CAIP "Pío-Pío", al contestar la tutela, manifestó que en efecto la señora Clementina Caicedo Mosquera trabajaba para la entidad que representa desde 1988, por medio de contratos a término fijo, regidos por el Código Sustantivo de Trabajo, que se renovaban cada año, teniendo en cuenta que la entidad CAIP depende de los aportes realizados por el ICBF. Manifestó que sí se atendieron las recomendaciones médicas en relación con el cambio de puesto de trabajo y que se le canceló una suma de dinero como pago único de indemnización por la pérdida de capacidad laboral. Asegura que la causa de terminación del contrato fue el cumplimiento del plazo pactado.

[70] De otra parte, el director del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, regional Valle del Cauca, intervino para oponerse a la acción. Afirmó que el vínculo del ICBF con la entidad a la cual se encontraba vinculada la accionante está regulado por la ley en todos sus efectos, estableciendo claramente la ausencia total de solidaridad entre el ICBF y las contrapartes en los contratos de aporte suscritos para la atención de niños y niñas. Sostiene que por ello la acción es improcedente y que además la demandante cuenta con otros mecanismos de defensa de sus derechos.

Similar a lo ocurrido en los demás casos que se revisan en la presente sentencia, encuentra la Sala que se configuran todas las condiciones para que resulte procedente la garantía de la estabilidad laboral reforzada, en lo que se refiere al Centro de Atención Integral al Pre-escolar CAIP PIO-PIO. En primer lugar, conforme las pruebas que obran en el expediente, es claro que la institución accionada conocía la condición de disminución física de la accionante en relación con las funciones específicas que como auxiliar de servicios generales debía desempeñar, pues las comunicaciones referidas relacionadas con las recomendaciones médicas para el ejercicio de sus labores, eran enviadas directamente al representante de dicha institución. Por otra parte, no ofreció ningún argumento siquiera sumario, que explicara la razón, para no renovar el vínculo laboral entre las partes, como venía ocurriendo sucesivamente, de acuerdo con lo manifestado, tanto por la accionante como por el accionado, y el tipo de labor que desempeñaba la accionante no es de aquellas de las cuales pueda predicarse su transitoriedad, de donde puede concluirse válidamente que la mencionada situación de disminución física de la señora Clementina Caicedo Mosquera, sí resultó determinante para dar por terminada la relación laboral, por lo menos durante el trámite de la tutela no demostró que esta no hubiese sido la razón del despido. Por ello la Corte considera necesario proteger los derechos que le fueron vulnerados a la señora Caicedo Mosquera, por la conducta discriminatoria y por ello declarará que la terminación del contrato no produce efecto alguno.

En relación con el ICBF, encuentra la Sala que son válidos los argumentos expuestos, para eximirse de su responsabilidad en el presente caso, pues el vínculo de esta Institución con consiste solamente en contratos de aporte, cuya finalidad es simplemente dotar de recursos a entidades privadas sin ánimo de lucro, para el cumplimiento de una finalidad social consistente en un servicio público de bienestar, sin que sea posible por este hecho, derivar la existencia de una relación laboral entre la accionante y la entidad pública, además de que las cláusulas del contrato que celebrara con el Centro de Atención Integral al Pre-escolar CAIP PIO-PIO, así lo estipula (cláusula decimotercera).

[71] Además según concepto de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, Consejero ponente Luis Camilo Osorio Isaza, radicación N° 907: "…quienes operan los hogares infantiles son personas naturales y estas no

tienen relación laboral con el ICBF, ni los trabajadores vinculados a estas entidades con contrato de trabajo".

[72] Por lo tanto, la Sala en este caso, ordenará al Centro de Atención Integral al Pre-escolar CAIP PIO-PIO, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia reintegre, sin solución de continuidad, a la señora Clementina Caicedo Mosquera al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a otro de igual o superior jerarquía, acorde con sus actuales condiciones de salud. Además, deberá pagarle a la accionante la sanción impuesta, a que hace referencia el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se ordenará también, el pago de todos los salarios y prestaciones dejadas de percibir, desde el momento en que fue desvinculada y hasta que se haga efectivo el reintegro.

· Expediente T-2447055 En este caso, el señor Víctor Manuel Mora Portela presentó acción de tutela contra Suramericana de Seguros de Vida S.A., por considerar que dicha empresa al darle por terminado su contrato de trabajo el 30 junio de 2009, [73] vulneró sus derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, a la seguridad social y a la protección de los disminuidos físicos en relación con la estabilidad laboral.

Manifiesta que celebró contrato de trabajo a término fijo con la entidad accionada el 23 de julio de 2008 [74] para desempeñarse como asesor comercial, oficio que lo obligaba a hacer largos desplazamientos a pie. Sostiene que en febrero de 2009 notificó a la empresa sobre la enfermedad que padecía en su rodilla derecha, diagnosticada por la EPS Coomeva que inició el tratamiento dentro del cuál se ordenaron una serie de medidas que fueron transmitidas al empleador a fin de que fuera posible la mejoría en su condición. Manifiesta que el 26 de Junio de 2009, el médico tratante, le practicó la cirugía ordenada para el tratamiento de su condición, otorgándole adicionalmente 20 días de incapacidad.

[75] Situación que fue informada a la empresa demandada el día 03 de julio del mismo año, según lo afirma el accionante. Por su parte Seguros de Vida Suramericana S.A. a través de su representante, se opuso a la acción de tutela manifestando en primer lugar, que este mecanismo resulta improcedente cuando se dirige a obtener el reintegro laboral, además de que vulnera el principio de subsidiariedad de la tutela y que no existe en el caso concreto un perjuicio irremediable. Además afirmó, que en efecto el señor Víctor Manuel Mora Portela se encontraba vinculado a la empresa accionada como asesor comercial. Señaló, que una vez informada la empresa sobre las recomendaciones médicas en el caso del accionante, se impartieron las instrucciones necesarias a fin de atenderlas. Sostiene que la terminación unilateral del contrato de trabajo del demandante se dio por justa causa, debido al incumplimiento de las metas mínimas en ventas del cargo que desempeñaba.

[76] Revisado el expediente de tutela, encuentra la Sala que varios documentos aportados como pruebas anexos a la tutela, aparece la evidencia de la situación concreta de disminución física del accionante. A folios 17 y siguientes, obran copias de la solicitud de cirugía (artroscopia + biopsia rodilla derecha-), la hoja de cirugía (folio 25), copia de las recomendaciones médicas relacionadas con la forma de desarrollar las labores concretas, imponiendo restricciones como el manejo de cargas superiores a 30Kg, o la prohibición de permanecer de pie por más de 30 minutos o marchas largas (Folio 54). También copia impresa de los correos electrónicos enviados por la encargada de salud ocupacional Análida Yazmín Gómez Bernal, en la que consta el conocimiento de la condición de disminución física sufrida por el accionante y la necesidad de atender las recomendaciones médicas en relación con el desarrollo de las funciones específicas y las restricciones en el puesto de trabajo (folio 57).

Ahora bien, las partes firmaron el contrato el 23 de julio de 2008 con un término fijo hasta el 22 de enero de 2009. Conforme lo informa la representante de la entidad demandada, el contrato de trabajo después de esta última fecha, fue prorrogado hasta el 30 de junio de 2009.

En estas circunstancias, el accionante fue despedido durante el término en que se encontraba incapacitado, y en condición de disminución física y sin embargo no se realizó el procedimiento señalado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a propósito de solicitar autorización previa de la oficina de trabajo para tal despido, y la empresa tampoco demostró durante el trámite de la tutela que no fue por razón de la disminución física, que la relación laboral se terminó, lo que hace que el despido se torne ineficaz y la terminación del contrato de trabajo no tenga efecto alguno.

Considera la Sala que resulta procedente conceder el amparo a la garantía a la estabilidad laboral reforzada. En tal sentido ordenará a Suramericana de Seguros de Vida S.A., el reintegro, sin solución de continuidad, del señor Víctor Manuel Mora Portela, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, al cargo que desempeñaba, si aún no lo ha hecho, o a otro de igual o superior jerarquía, acorde con su estado de salud. Además, se ordenará que cancele al accionante la sanción impuesta, a que hace referencia el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, [77] así como el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el tiempo que estuvo desvinculado y hasta que se haga efectivo el reintegro.

· Expediente T-2457269 José Jairo Betancourt Rodríguez interpuso acción de tutela contra la Industria Carbonífera de Samaca “Incarsa” S.A. Considera el accionante que la empresa mencionada, vulneró sus derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital, al trabajo, y a la estabilidad laboral reforzada de los disminuidos físicos, así como el derecho fundamental a la vida en condiciones de dignidad de sus cuatro hijos menores, al dar por terminado de manera unilateral e injusta, el contrato de trabajo suscrito desde el año de 2006, para desempeñarse como maderero en la mina de propiedad de la empresa demandada. Manifiesta que en noviembre de 2008 sufrió un accidente de trabajo, reportado en oportunidad a la empresa demandada, cumpliéndose con el respectivo trámite ante Coomeva EPS prestadora de los servicios de salud.

[78] Manifestó el señor Betancourt Rodríguez, que aunque como lo ordenaron las recomendaciones médicas, en efecto fue trasladado de su puesto de trabajo, [79] esto significó una reducción significativa de su salario y que ante su inconformidad y sus reclamos, la empresa demandada decidió el 01 de junio de 2009, dar por terminado de manera unilateral su contrato de trabajo.

La empresa Incarsa S.A. por medio de apoderado dio respuesta a la acción de tutela. Manifestó que el señor José Jairo Betancourt Rodríguez, en efecto laboraba para la empresa por medio de sucesivos contratos de trabajo a término fijo. Afirmó así mismo, una vez informada del accidente de trabajo sufrido por el ex-empleado, atendió las recomendaciones del médico tratante y lo reubicó en nuevo puesto de trabajo con funciones que permitieran el mejoramiento de su condición de salud, lo que si bien causó una baja en su salario, no implicó una variación del mismo, pues desde el inicio de la relación, el salario se basaba en las funciones realizadas o a “destajo”. Manifestó que la terminación del contrato fue sin justa causa, la empresa pagó la indemnización legal correspondiente, y finalmente, que la acción de tutela dado su carácter residual, no es el mecanismo adecuado para la reclamación del demandante.

[80] Por otra parte, en escrito de 14 de enero de 2010, enviado a la Corte Constitucional, el señor José Jairo Betancourt Rodríguez, anexó copias de la EPS Saludcoop en la que se hace referencia al origen de su patología. El informe expresa que se trata de una patología de origen ocupacional por enfermedad profesional. Menciona el accidente de trabajo por sobre esfuerzo, refiriendo el estado de limitación funcional y la necesidad de manejo neuroquirúrjico.

[81] Así las cosas, considera la Sala que en este caso se presentan todas las condiciones que hacen procedente la concesión del amparo solicitado. En efecto, la empresa dio por terminada la relación de trabajo con pleno conocimiento de que el accionante se encontraba enfermo. Dicha enfermedad fue calificada como de origen ocupacional por la EPS Saludcoop [82] y sin embargo no se solicitó autorización a la Oficina del Trabajo en los términos del art. 26 de la Ley 361 de 1997, lo que torna el despido ineficaz.

Ahora bien, dadas las circunstancias particulares aducidas por el accionante, de ser padre cabeza de familia de cuatro niños, considera la Sala que debe pronunciarse sobre el interés superior que ampara los derechos de los menores y actuar en consecuencia.

De conformidad con el artículo 44 de la Constitución son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separado de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Gozan también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia.

Esta protección reforzada de los derechos de los niños, según la jurisprudencia constitucional, encuentra sustento en tres (3) razones principales: i) su situación de fragilidad frente al mundo, en mayor o menor grado dependiendo de su desarrollo personal; (ii) es una manera de promover una sociedad democrática en la que sus miembros conozcan y compartan los principios de libertad, igualdad, tolerancia y solidaridad; y (iii) es una forma de corregir el déficit de representación política que padecen los niños en nuestro sistema político, al no poder participar directamente en el debate legislativo.

[83] La Corte ha sostenido que la protección especial de los niños y la prevalencia de sus derechos, reconocidos de forma expresa por el artículo 44 constitucional, representan verdaderos valores y principios que no solo están llamados a irradiar la expedición, interpretación y aplicación de todas las normas de justicia imputable a los menores, sino también a orientar la promoción de políticas y la realización de acciones concretas dirigidas al logro de su bienestar físico, moral, intelectual y espiritual;

[84] entendiendo dicho bienestar como una de las causas finales de la sociedad y del Estado, y como un objetivo del sistema jurídico. [85] Este tratamiento preferencial del menor como interés jurídico relevante, implica adoptar “una forma de comportamiento determinado, un deber ser, que delimita la actuación tanto estatal como particular en las materias que los involucran”, [86] encuentra un claro respaldo y reconocimiento en el derecho internacional contemporáneo a través del llamado principio del interés superior del menor, consagrado por primera vez en la Declaración de Ginebra de 1924 sobre derechos del niño, y posteriormente reproducido en otros instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de los Derechos del Niño de 1959, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Sobre Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989.

En este sentido, la Corte ha señalado insistentemente que en todas las actuaciones de los particulares y funcionarios públicos en las que se encuentren involucrados menores de edad, deben estar siempre orientadas por el principio del interés superior del menor.

[87] El Código de la Infancia y la Adolescencia ha definido el interés superior de los niños, las niñas y los adolescentes como “el imperativo que obliga a todas las personas a garantizar la satisfacción integral y simultánea de todos los derechos humanos, que son universales, prevalentes e interdependientes”.

Dentro de este contexto, para la Corte , “el interés superior del menor no constituye un ente abstracto, desprovisto de vínculos con la realidad concreta, sobre el cual se puedan formular reglas generales de aplicación mecánica. Al contrario: el contenido de dicho interés, que es de naturaleza real y relacional, sólo se puede establecer prestando la debida consideración a las circunstancias individuales, únicas e irrepetibles de cada menor de edad, que en tanto sujeto digno, debe ser atendido por la familia, la sociedad y el Estado con todo el cuidado que requiere su situación personal”.

[88] Para el caso concreto, encuentra la Sala que dicho interés se ve evidentemente afectado con la decisión de la empresa demandada que se controvierte, pues el hecho de que el accionante sea padre cabeza de familia, implica, como

se anotó, que la decisión deba atender dicha circunstancia y en consecuencia orientar su decisión en amparo también, del interés superior que la Constitución ha establecido en la garantía y protección de los derechos de los niños.

Así las cosas se considera que la empresa demandada actúo violando las normas constitucionales que amparan los derechos fundamentales del accionante, no sólo las relacionadas con su estado de debilidad manifiesta, sino aquellas relacionadas con los derechos derivados de la relación laboral.

Por tal razón, la Sala ordenará, que dado que se cumplen todas las condiciones para tutelar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor José Jairo Betancourt Rodríguez, se lo reintegre, sin solución de continuidad, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía acorde con su estado de salud. Se ordenará además, que se pague al accionante la sanción impuesta, a que hace referencia el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y se le reconozcan todos los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el momento en que fue desvinculado y hasta que se haga efectivo el reintegro, descontando el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Conclusión. Finalmente, es pertinente subrayar como se ha sostenido a lo largo de esta sentencia que aún cuando el despido se efectué con previa indemnización, el empleador no puede eximirse de la obligación de solicitar permiso previo a la oficina del trabajo para proceder al despido, dado que la protección legal derivada de la estabilidad laboral reforzada, opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, a menos que se demuestre dentro del trámite del proceso que la terminación del contrato de trabajo no ocurrió por causa de la limitación o la disminución física.

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 07 de septiembre de 2009 por el Juzgado Treinta y Ocho Civil del Circuito de Bogotá, que confirmó el fallo del 22 de julio de 2009 del Juzgado Treinta y Tres Civil Municipal de Bogotá, y en su lugar CONCEDER la tutela del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la señora Silvia Ruth Sierra Hernández.

Segundo.- ORDENAR a la Cooperativa de Trabajo Asociado “Coopcrecemos”, que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la presente decisión, si aún no lo ha hecho, efectúe la reubicación laboral de la señora Silvia Ruth Sierra Hernández, en un trabajo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le despidió, acorde con su estado de salud. En tal sentido, Coopcrecemos, le dará la primera opción laboral que surja como resultado de la ejecución de cualquier contrato de prestación de servicio de trabajo asociado celebrado entre la cooperativa y otra persona natural o jurídica, y en caso de no existir dichos contratos, deberá contratarla dentro de la misma cooperativa.

Así mismo, dentro del mismo término, la cooperativa de trabajo asociado Coopcrecemos deberá afiliar a Silvia Ruth Sierra Hernández al Sistema de Seguridad Social Integral, a fin de que esta reciba la atención médica que necesita para la recuperación de su estado de salud. Aldimark S.A. (tercero contratante) y de la Cooperativa de Trabajo Asociado (Coopcrecemos) responderán solidariamente. En consecuencia reconocerán la sanción impuesta a que hace referencia el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y cancelarán 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, así como los aportes a la seguridad social correspondientes a salud y pensión.

Tercero.- REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia del 30 de julio de 2009 proferida por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Manizales, que confirmó la decisión del 16 de Junio de 2009 del Juzgado Séptimo Civil Municipal de Manizales y en su lugar CONCEDER la tutela del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo

vital del señor Gilberto Agudelo Giraldo y confirmar el numeral segundo de la parte resolutiva del fallo del Juzgado Séptimo Civil Municipal.

Cuarto.- ORDENAR a la empresa Mabe que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, reintegre al señor Gilberto Agudelo Giraldo al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a otro de igual o superior jerarquía, acorde con sus actuales condiciones de salud, de acuerdo con lo prescrito por su médico tratante. Ordenará además, que se pague al accionante la sanción impuesta, a que hace referencia el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y cancele todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, previo descuento de la indemnización pagada por despido sin justa causa, así como los aportes a la seguridad social correspondientes a salud y pensiones, desde el momento en que el demandado fue desvinculado de sus labores, hasta cuando se haga efectivo el reintegro en la empresa citada.

Quinto.- REVOCAR la sentencia de agosto 25 de 2009 del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, que resolvió revocar la sentencia de 15 de Julio de 2009, proferida por el Juzgado Primero de Familia de Santiago de Cali, y en su lugar, CONCEDER la tutela del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de la señora Clementina Caicedo Mosquera.

Sexto.- ORDENAR al Centro de Atención Integral al Preescolar CAIP “Pío-Pío” que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la presente decisión reintegre a la accionante, al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a otro de igual o superior jerarquía, acorde con sus actuales condiciones de salud, de acuerdo con lo prescrito por su médico tratante. Ordenará además, que se pague al accionante la sanción impuesta, a que hace referencia el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y cancele todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, así como los aportes a la seguridad social correspondientes a salud y pensiones, desde el momento en que fue desvinculada de sus labores, hasta cuando se haga efectivo el reintegro en la empresa citada.

Séptimo.- REVOCAR la sentencia de octubre 01 de 2009 proferida por el Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Bogotá, que confirmó la decisión de agosto 24 de 2009 emanada del Juzgado Cuarenta y Tres Penal Municipal de Bogotá, y en su lugar CONCEDER la tutela del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del señor del Víctor Manuel Mora Portela.

Octavo.- ORDENAR a Seguros de Vida Suramericana S.A. que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la presente decisión, reintegre al accionante, al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a otro de igual o superior jerarquía, acorde con sus actuales condiciones de salud, de acuerdo con lo prescrito por su médico tratante. Ordenará además, que se pague al señor Víctor Manuel Mora Portela la sanción impuesta, a que hace referencia el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y cancele todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, así como los aportes a la seguridad social correspondientes a salud y pensiones, desde el momento en que fue desvinculado de sus labores, hasta cuando se haga efectivo el reintegro en la empresa citada.

Noveno.- REVOCAR la sentencia de 08 de octubre de 2009, proferida por el Juzgado Veintidós Civil del Circuito de Bogotá, que confirmó la sentencia de agosto 27 de 2009, proferida por el Juzgado Quince Civil Municipal de Bogotá, y en su lugar CONCEDER la tutela del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del señor José Jairo Betancourt Rodríguez y a los derechos de los niños vulnerados por Incarsa S.A.

Décimo.- ORDENAR a la empresa Incarsa S.A., que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la presente decisión reintegre al accionante, al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a otro de igual o superior jerarquía, acorde con sus actuales condiciones de salud, de acuerdo con lo prescrito por su médico tratante. Ordenará además, que se pague al señor José Jairo Betancourt Rodríguez la sanción impuesta, a que hace referencia el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y le cancele todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir,

previo descuento de la indemnización pagada por despido sin justa causa, así como los aportes a la seguridad social correspondientes a salud y pensiones, desde el momento en que fue desvinculado de sus labores, hasta cuando se haga efectivo el reintegro en la empresa citada.

Décimo primero.- PREVENIR a la Cooperativa de Trabajo Asociado Coopcrecemos CTA y a las empresas Mabe, Centro de Atención Integral al Preescolar (CAIP) "Pío-Pío", Seguros de Vida Suramericana S.A., Industria Carbonífera de Samaca "Incarsa" S.A., para que en adelante se abstengan de ejecutar prácticas que vulneren los derechos fundamentales de sus asociados o trabajadores, en los términos establecidos por la Jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Décimo segundo.- 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 GONZALEZ CUERVO Magistrado JUAN CARLOS HENAO PEREZ Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Revisado el expediente, si bien aparece la referencia a la cirugía general, no se especifica en ningún documento el procedimiento médico concreto requerido por la accionante (Folio 46).

[2] Folios 52 a 61- expediente T-2409356. [3] Folios 69 a 74- expediente T-2409356. [4] Folios 21 y 22- expediente T-2426950. [5] Folios 43-46- expediente T-2430949.

[6] Folios 75-79- expediente T-2447055. [7] Folios 62 a 66- expediente T-2457269. [8] A este respeto puede consultarse entre otras, las Sentencias T-698 de 2004 (MP. Rodrigo Uprimny Yepes), SU-484 de 2008 (MP. Jaime Araújo Rentería).

[9] Ver, entre otras las Sentencias T-605 de 1999 (MP. Alfredo Beltrán Sierra, SV Eduardo Cifuentes Muñoz) y T-777 de 2002 (MP. Alfredo Beltrán Sierra).

[10] Así por ejemplo, la sentencia T-819 de 2008 (MP. Clara Inés Vargas Hernández). En esta sentencia, una persona en condición de disminución física de su capacidad laboral, interpuso acción de tutela contra la entidad en la que laboraba, a fin de obtener su reintegro, por violación de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. La Corte Constitucional, a fin de definir el alcance de la procedibilidad de este mecanismo de defensa de los derechos, analizó la línea jurisprudencial al respecto, y determinó, además de las causales objetivas, referidas a la eficacia y existencia de mecanismos idóneos de defensa de derechos, las causales subjetivas, relacionadas con las circunstancias de indefensión y subordinación de la persona que considera vulnerados sus derechos.

[11] (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). [12] T-062 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto). En esta providencia, la Corte sostuvo: "La Corte arribó a esta conclusión debido a que, si bien no existe un derecho fundamental que asegure a los empleados la conservación del trabajo o un término máximo de permanencia en él, gracias a la acentuada protección que el texto constitucional ofrece a algunos sujetos en atención a las circunstancias particulares en que se encuentran, las cuales dificultan el pleno goce de los derechos fundamentales, se impone el reconocimiento del 'derecho a una estabilidad laboral reforzada'. Es éste el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas con limitaciones, entre otros, cuyo despido debe ser previamente autorizado por la oficina del trabajo o el juez. En este caso, por ser sujetos de especial protección, como ya ha sido señalado, la Corte considera procedente su solicitud de reintegro en sede de tutela." [13] En la sentencia C-531 de 2000 (MP. Álvaro Tafur Galvis) se declaró la constitucionalidad de la exigencia de permiso de la Oficina del Trabajo para despedir trabajadores discapacitados.

[14] Sentencia T-968 de 2007 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). [15] En sentencia T-632 de 2004 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra) la Corte consideró que se había desconocido la especial protección de que goza el trabajador que padece una enfermedad profesional que era conocida por el empleador al momento del despido. En el mismo

sentido, en sentencia T-530 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa), la Corte reiteró que se viola la protección a la estabilidad laboral reforzada, cuando se despide a un trabajador en razón a la condición de debilidad manifiesta en que se encuentra por su estado de salud. Por el contrario, en sentencia T-689 de 2004 (MP. Álvaro Tafur Galvis) la Corte señaló que el empleador, una vez conocido la enfermedad de la trabajadora, adoptó una posición de garante al brindar una discriminación positiva, dado que durante 6 años se le redistribuyeron funciones y se le proporcionaron facilidades respecto de su lugar de trabajo y su uniforme. En este caso 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.

[16] Sentencia T-943 de 1999 (MP. Carlos Gaviria Díaz) en la que la Corte indicó que: " la empresa (...) dio a la actora un tratamiento discriminatorio, porque la trató como si fuera un empleado sano, al que basta indemnizar en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, para dejar cesante de manera unilateral, cuando esa firma sabía, por las incapacidades que el Instituto de Seguros Sociales le había otorgado a la actora, que ésta se encontraba disminuida físicamente, y merecía un trato diferente al que exige la ley para una persona en buenas condiciones de salud.

De esa manera, la dejó expuesta a perder la atención médica que precisa, pues dejó de darle el trato que, de acuerdo con el artículo 13 de la Carta Política, debe otorgarse al que está en condiciones de debilidad manifiesta; al omitir considerar la situación de invalidez de su trabajadora, para dar por terminada la relación laboral de la manera más gravosa para la empleada, también vulneró la entidad empleadora el derecho de la accionante a un trabajo en condiciones dignas y justas y, en consecuencia, los argumentos que adujo no son de recibo.

" [17] Sentencia T-002 de 2006 (MP. Jaime Córdoba Triviño). [18] Sentencia T-968 de 2007 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). [19] Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil).

[20] Ver sentencia SU-256/96 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, SV Jorge Arango Mejía, AV Hernando Herrera Vergara). En esta ocasión, la Corte conoció de una tutela interpuesta por un portador de VIH a quien el empleador, al haber conocido su estado de salud, despidió, supuestamente, sin justa causa y luego indemnizó en los términos pactados por las partes en una conciliación, la cual fue cuestionada por el accionante con posterioridad. La Corte concedió la tutela al encontrar que no se trataba de un despido "sin justa causa" sino fruto de la discriminación de la empresa por el hecho de que el empleado era portador del VIH. La Corte encontró que a pesar de que la desvinculación se había dado como fruto de la discriminación, en el caso concreto el reintegro laboral no era la opción más favorable para el empleado, puesto que se podían presentar posteriores discriminaciones en el ámbito laboral debido al conocimiento del estado de portador. No obstante, como sí se había sufrido un daño en virtud de la desvinculación procedió a decretar la indemnización derivada de la vulneración de los derechos fundamentales.

[21] En la sentencia T-1040/01, (Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil), la Corte conoció de un caso de características similares al presente. En esa ocasión, la accionante quien se desempeñaba como mensajera interna de la empresa accionada comenzó a sufrir de un fuerte dolor en sus rodillas, motivo por el cual el médico de la empresa le recomendó mantener quietud y solicitó a la empresa la trasladara a un cargo que no implicara tanto movimiento. Al comienzo, la empresa no atendió la solicitud de la empleada, motivo por el cual esta, ante la necesidad de mantenerse en el empleo, se deterioró su salud.

Posteriormente se le trasladó de cargo, pero para esto no le dieron la suficiente capacitación; además, la nueva labor también le implicaba un esfuerzo físico perjudicial. Finalmente, la despidió sin justa causa pagándole la respectiva indemnización. La Sala, después de recordar que en estos casos se presentaba una estabilidad laboral reforzada, señaló que para que ésta se garantizara debería estar probado que el despido sin justa causa se debió a la limitación física

presentada. Acto seguido afirmó que al estar probado que el despido sin justa causa se debía al problema de salud se había producido un abuso del derecho por parte del empleador.

[22] [T-1040/01, MP. Rodrigo Escobar Gil.] [23] Cita tomada de la Sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra). También puede consultarse las sentencias T-656 de 2006 (MP. Jaime Araújo Rentería) y sentencia T-687 de 2006 (MP. Jaime Córdoba Triviño).

También, entre otras, las sentencias T-853 de 2006 (MP. Álvaro Tafur Galvis) y T-968 de 2007 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). [24] Esto aplica específicamente para el expediente T-2409356-(Folios 52 a 61) en el que la entidad accionada es una Cooperativa de Trabajo Asociado.

[25] Esto aplica para los expedientes T- 2430949 (Folios 43–46)-; T-2447055 (Folios 75–79); T-2426950-(Folios 21 y 22) y T-2457269- (Folios 62 a 66).

[26] Entre éstos, considérense los discapacitados (47), los minusválidos (54), las mujeres embarazadas, los enfermos de VIH sentencia SU-256 de 1996 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa); madres cabeza de familia (SU-388 de 2005 M.P.

Clara Inés Vargas Hernández SPV. Jaime Araujo Rentería) y padres de familia (SU-389 de 2005 M.P. Jaime Araújo Rentería, AV. Jaime Araujo Rentería), entre otros.

Sobre los discapacitados, el artículo 47 C.P. Señala: “ 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”.

[27] Artículo 13, inciso 4º C.P. [28] Ver, al respecto, las sentencias T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra) y C-531 de 2000 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra).

[29] Como se ha señalado, estos mandatos se encuentran contenidos en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política). [30] A partir de los artículos 1º, 2º y 4º de la Constitución.

[31] Sobre las acciones afirmativas en el ordenamiento colombiano, se pueden consultar entre otras, las sentencias C -371 de 2000 (MP. Carlos Gaviria Díaz, AV. Vladimiro Naranjo Mesa, SPV. Carlos Gaviria Díaz y Alejandro Martínez Caballero, SV. Eduardo Cifuentes Muñoz y SPV Álvaro Tafur Galvis), (Ley 581 de 2000, conocida como Ley de cuotas); C-112 de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero, AV. Alfredo Beltrán Sierra y José Gregorio Hernández Galindo), T-500 de 2002 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett), C-184 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, AV. Jaime Araujo Rentería), en relación con la Ley 750 de 2002, relativa al beneficio de prisión domiciliaria para madres cabeza de familia, C-044 de 2004 (M.P. Jaime Araújo Rentería) y C-174 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) y, las sentencias de unificación SU-388 de 2005 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández, SPV. Jaime Araujo Rentería) y SU-389 de 2005 (M.P. Jaime Araújo Rentería, AV. Jaime Araujo Rentería).

[32] Artículo 13, inciso 2º. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Inciso 4: 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] Ver, sobre el particular las sentencias SU-256 de 1996 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, AV. Hernando Herrera Vergara, SV. Jorge Arango Mejía) sobre empleados despedidos por ser portadores del Virus de Inmudeficiencia Humano, y la T-943 de 1999 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

[34] Sobre el trato discriminatorio que supone un despido en tales condiciones, ver entre otras, las sentencias T-576 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-519 de 2003 (M.P. Marco

Gerardo Monroy Cabra), T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-1038 y 1083 de 2007 (las dos con ponencia del Magistrado Humberto Antonio Sierra Porto). En relación con la configuración de un abuso del derecho, ver la T-1757 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), T-1040 de 2001 y, de forma reciente, la T-853 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis).

[35] Sentencia T-943 de 1999 (M.P. Carlos Gaviria Díaz). Sobre el abuso del derecho, ver sentencia T-1757 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo).

[36] Esta sentencia se ocupó de sistematizar las subreglas vigentes en la materia, y ha sido posteriormente reiterada por la Corte en los pronunciamientos T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-853 de 2006 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-1038 de 2007 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto) y T-1083 de 2007 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto).

[37] Sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra). [38] Ver, Ley 776 de 2002, artículo 8º. [39] ARTÍCULO 8o. REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR .

“ Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios” .

[40] Sentencia T-812 de 2008 (MP. Jaime Córdoba Triviño). [41] Historia clínica ocupacional folio 15, 45 y 46 del cuaderno N° 1. [42] Al respecto, se puede consultar el artículo 2 de la Ley 454 de 1998:

“[D]enomínase Economía Solidaria al sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía.” [43] Artículos 3 y 5 del Decreto 4588 de 2006. En el mismo sentido, ver el artículo 4 de la Ley 79 de 1988 y artículo el 1 del Decreto 468 de 1990.

[44] Citada en la Sentencia T-962 de 2008 (MP. Jaime Araújo Rentería). [45] Artículos 3 de la Ley 79 de 1988 y 3 del Decreto 468 de 1990. [46] Sentencia T-962 de 2008 (MP. Jaime Araújo Rentería).

[47] Establece el artículo 17 del Decreto 4588 de diciembre 27 de 2006: “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”.

[48] El artículo 23 de la Ley 79 de 1988 establece: “ Serán derechos fundamentales de los asociados: 1o. Utilizar los servicios de la cooperativa y realizar con ellas las operaciones propias de su objeto social.

2o. Participar en las actividades de la cooperativa y en su administración mediante el desempeño de cargos sociales. 3o. Ser informados de la gestión de la cooperativa de acuerdo con las prescripciones estatutarias. 4o. Ejercer actos de decisión y elección en las asambleas generales. 5o. Fiscalizar la gestión de la cooperativa, y 6o. Retirarse voluntariamente de la cooperativa.” [49] Artículos 11 y 12 del Decreto 468 de 1990 y 25 del Decreto 4588 de 2006.

[50] El artículo 26 del Decreto 4588 de 2006 señala: “RESPONSABILIDAD DE LAS COOPERATIVAS Y PRECOOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO FRENTE AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. L a Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado será responsable de los trámites administrativos necesarios para

realizar el proceso de afiliación y el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y para tales efectos le serán aplicables todas las disposiciones legales vigentes establecidas sobre la materia. Está obligada a contribuir de esta manera a afiliar a sus asociados al Sistema de Seguridad Social Integral mientras dure el contrato de asociación.

La Cooperativa no suplirá su obligación de afiliación al Sistema, a la que se refiere el presente artículo, por el hecho de que sus asociados aparezcan como beneficiarios en el régimen contributivo en salud, como cotizantes a un régimen excepcional tanto en salud como en pensiones, como beneficiarios de un régimen excepcional en salud, como afiliado dependiente por otra empresa o como afiliado a salud y pensiones por otros ingresos diferentes a los derivados del contrato de asociación, como beneficiario afiliado al Régimen Subsidiado en Salud, o porque hayan presentado su clasificación por la encuesta del SISBEN.

PARAGRAFO. En los aspectos no previstos en el presente decreto, relacionados con el Sistema de Seguridad Social Integral, se aplicarán las disposiciones contenidas en la ley 100 de 1993 y las normas que la reglamentan, modifican o adicionan.” En igual sentido, el artículo 27 del Decreto en cuestión señala:

“ AFILIACIÓN E INGRESO BASE DE COTIZACIÓN EN MATERIA DE SALUD, PENSIONES Y RIESGOS PROFESIONALES. Los trabajadores asociados son afiliados obligatorios al Sistema de Seguridad Social Integral;

para efectos de su afiliación se tendrá en cuenta como base para liquidar los aportes, todos los ingresos que perciba el asociado, de conformidad con lo señalado en el parágrafo 1º del artículo 3º de la Ley 797 de 2003 y normas que lo reglamenten”.

[51] El artículo 8 de la Ley 100 de 1993 precisa: “Conformación del Sistema de Seguridad Social Integral. El Sistema de Seguridad Social Integral es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y esta conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios que se definen en la presente Ley.” [52] Sentencia C-211 de 2000, M.P. Carlos Gaviria Díaz.

[53] Sentencia T-962 de 2008 (MP. Jaime Araújo Rentería). Dicha sentencia continúa: Empero, este Tribunal ha afirmado que la capacidad de autorregulación de las cooperativas de trabajo implica, en todo caso, el respeto por los límites impuestos por la Constitución y la ley frente a los derechos fundamentales de los asociados y de las personas en general. En tal sentido, las cooperativas, en virtud de su autonomía configurativa no podrán contrariar los principios y valores superiores, e infringir las normas que regulan los mínimos que deben contener los estatutos de asociación [53] , pues se encuentran supeditadas a la vigilancia de las autoridades competentes .

[54] Al respecto, se pueden consultar las sentencias T-873 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda), T-063 de 2006 (MP. Clara Inés Vargas Hernández), T-195 de 2007 (MP. Clara Inés Vargas Hernández), T-531 de 2007 (MP. Álvaro Tafur Galvis) y T-504 de 2008 (MP. Rodrigo Escobar Gil).

[55] Sentencia T-962 de 2008 (MP. Jaime Araújo Rentería). [56] Sentencia T-445 de 2006 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). Cita tomada de la pluricitada sentencia T-962 de 2008 (MP. Jaime Araújo Rentería).

[57] A folio 2 del expediente figura, copia de un documento PRECISAR que identifica a la señora Silvia Ruth Sierra Hernández, c.c. 39.652.359, como “Auxiliar de Cocina” en la empresa Aldimark S.A. Este documento no fue controvertido por las entidades accionadas.

[58] A demás de las afirmaciones contenidas en el escrito de tutela, esta circunstancia aparece probada con la afirmación de la representante de la Cooperativa de Trabajo Asociado, en la respuesta dada al Juzgado de primera instancia en el trámite de la presente acción (Folios 52 a 61). Al respecto, el artículo 16 del Decreto 4588 de 2006 establece lo siguiente: “ Desnaturalización del trabajo asociado.

El asociado que sea enviado por la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado a prestar servicios a una persona natural o jurídica, configurando la prohibición contenida en el artículo 17 del presente decreto, se considerará trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie con su trabajo".

[59] Sentencia C-960 de 2007 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). [60] Al respecto, entre otras puede consultarse la sentencia T-962 de 2008 (MP. Jaime Araujo Rentería). Dice en el aparatado 3.9:

"Así, por ejemplo, esta Corte ha precisado que en aplicación de las normas previstas para el evento, en caso de que durante la ejecución del contrato de trabajo asociado, la cooperativa viole la prohibición según la cual, estas organizaciones solidarias no pueden actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de sus asociados para suministrar mano de obra a terceros beneficiarios, o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia, se debe dar aplicación a la legislación laboral, y no a la legislación comercial o civil, toda vez que bajo tales supuestos fácticos concurren los elementos esenciales que dan lugar a la existencia de un contrato de trabajo encubierto por el contrato cooperativo" . También, citadas las sentencias T-873 de 2005 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa), T-063 de 2006 (MP. Clara Inés Vargas Hernández) T-531 de 2007 (MP.

Álvaro Tafúr Galvis); T-195 de 2007 y T-504 de 2008 (MP. Rodrigo Escobar Gil). [61] Dicha cláusula estipulaba: " EL CONTRATANTE , podrá exigir el cambio de cualquier persona, que a su juicio no cumpla con los requisitos de educación e idoneidad, el retiro de la prestación del servicio de persona o personas ya sea por haberse terminado la labor, por reestructuración interna o por que (sic) no se considere apta para el desempeño (sic) se hace necesario que de acuerdo con las disposiciones cooperativas, demos aplicación a la cláusula séptima de la orden de trabajo firmada por usted que establece:

"SEPTIMA: justas causas para dar por terminado el presente compromiso contractual asociativo, las consagradas en el régimen de trabajo en su capítulo sexto, artículo 29 y siguientes. Además y en particular las que tienen que ver con las exigencias de confidencialidad, expresadas en el convenio de administración del recurso humano celebrado entre la C.T.A. y la empresa CONTRATANTE" .

Por lo anterior damos por terminada la orden de trabajo a partir del 21 de mayo de 2009. (Firmado coordinador de contratación de Coopcrecemos).

[62] Sentencia T-962 de 2008 (MP. Jaime Araujo Rentería) [63] El inciso segundo del Artículo 17 del citado Decreto 4588 de 2006 establece: " 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".

[64] Folios 6, 7 y 8 cuaderno principal. [65] Folio 38, 39, 40, 41, 42 y 43 del cuaderno principal. [66] Comunicación de 19 de marzo de 2009 folio 3 del cuaderno principal.

[67] Folio 9 y 10 del expediente. [68] Folio 4 del expediente. En efecto, la accionante anexa a su solicitud de amparo, copia de dictamen de calificación de incapacidad laboral y determinación de invalidez, donde se diagnostica a la accionante, síndrome de túnel carpiano derecho y sumatoria total de minusvalía de 20,73%.

[69] Folio 14 del expediente. Copia de la comunicación de fecha 18 de septiembre de 2006, enviada por el señor Fernando Durán Villamil MD.-Coordinador Unidad Técnica- Salud Ocupacional al departamento de recursos humanos de la Institución accionada. En dicha comunicación se hacen una serie de recomendaciones sobre readaptación de funciones, con el fin de brindar un adecuado proceso de evolución de la enfermedad de la accionante. El 04 de mayo de 2006, la EPS Cruz Blanca, en comunicación dirigida a la institución accionada, refiere que la Junta de Conciliación EPS-

ARP del 20 de abril de 2006, determinó que la ARP acepta como enfermedad profesional, la Epicondilitis de Codo Izquierdo de la accionante y dictamina como no profesional la sintomatología actual de mano izquierda.

[70] Folios 43-46 del expediente. [71] Folios 92 al 97 del expediente. [72] Igualmente en dicho concepto se señaló que las personas que colaboran con los hogares mediante contrato laboral, son trabajadores particulares que no tienen carácter de servidores oficiales y que su relación se establece con las asociaciones o entidades no gubernamentales o con los propios hogares infantiles.

[73] Folio 63, 64 y 65 del expediente. [74] Folio 11 del expediente y anexo folio 59 y 60. [75] Folio 36 del expediente. [76] Folios 75-79- expediente T-2447055.

[77] Al respecto, puede consultarse la parte resolutiva de la Sentencia T-819 de 2008 (MP Clara Inés Vargas Hernández), en un caso de estabilidad laboral reforzada.

[78] Folio 25 del expediente T-2457269. Dice específicamente el Informe del accidente lo siguiente: “El colaborador se encontraba en el nivel 8 de la tercera de la mina Incarsa tratando de encarrilar el coche y cuando fue a levantarlo sintió un fuerte dolor de espalda y cintura). Así también lo registra el Informe elaborado por Claudia Cucanchon Espinosa por parte de la entidad demandada (folio 36).

[79] Folios 19 y 20 del expediente T-2457269. Cartas de recomendaciones médicas, enviadas por el doctor Iván Ricardo Castillo Monroy- Especialista en S.O.P.R.L. Médico Laboral- Saludcoop.

[80] Folios 62 a 66- expediente T-2457269. [81] Comuicación de 14 de enero de 2010. El Informe de Saludcoop EPS es suscrito por Sandra Piedad Villamil Peña- Gerente Regional Boyacá. Saludcoop EPS. Por otra parte, el informe médico, es suscrito por el doctor John Jairo Gutierrez R. Médico Fisiatra-Especialista S.O.- Saludcoop EPS O.C.

[82] Folios 16, 17 del expediente. [83] Sentencia C-796 de 2004 (MP. Rodrigo Escobar Gil). [84] Sentencia C-019 de 1993 (MP. Ciro Angarita Barón).

[85] Sentencia T-029 de 1994 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa). [86] Sentencia C-1064 de 2000 (MP. Álvaro Tafur Galvis). [87] En sentencia T-408 de 1995 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz) se señalo al respecto lo siguiente: “ El denominado "interés superior" es un concepto de suma importancia que transformó sustancialmente el enfoque tradicional que informaba el tratamiento de los menores de edad. En el pasado, el menor era considerado "menos que los demás" y, por consiguiente, su intervención y participación, en la vida jurídica (salvo algunos actos en que podía intervenir mediante representante) y, en la gran mayoría de situaciones que lo afectaban, prácticamente era inexistente o muy reducida.‖ “Con la consolidación de la investigación científica, en disciplinas tales como la medicina, la sicología, la sociología, etc., se hicieron patentes los rasgos y características propias del desarrollo de los niños, hasta establecer su carácter singular como personas, y la especial relevancia que a su status debía otorgar la familia, la sociedad y el Estado. Esta nueva visión del menor se justificó tanto desde una perspectiva humanista - que propende la mayor protección de quien se encuentra en especiales condiciones de indefensión -, como desde la ética que sostiene que sólo una adecuada protección del menor garantiza la formación de un adulto sano, libre y autónomo. La respuesta del derecho a estos planteamientos consistió en reconocerle al menor una caracterización jurídica específica fundada en sus intereses prevalentes.” [88] T-503 de 2003 y T-397 de 2004 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa).

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