COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/307/12

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/307/12
Expediente	—
Fecha	2012-04-25
Sala	Sala Quinta
Magistrado ponente	JORGE IVÁN
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Estabilidad Laboral Reforzada
- Accion De Tutela Para Obtener Reintegro Laboral De Trabajador Discapacitado Que Goce De Estabilidad Laboral Reforzada
- Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo
- Cooperativas De Trabajo Asociado
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Trabajador Discapacitado

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Artículo 25 de la Carta Política señala que el “trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y

Texto completo

T-307-12 Sentencia T-307/12 Sentencia T-307/12 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Concepto ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Procedencia excepcional El artículo 25 de la Carta Política señala que el “trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Esto no significa que cualquier discusión que surja en relación a este derecho constitucional deba resolverse mediante la acción de tutela, puesto que, por regla general, las discrepancias laborales se tramitan ante la jurisdicción ordinaria o ante el contencioso administrativo, en atención a la forma de vinculación de que se trate. Sin embargo, esta Corporación ha reiterado que a pesar de que el amparo de tutela no es el medio idóneo para obtener el reintegro laboral, dicho mecanismo sí es procedente, cuando versa sobre personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, como consecuencia de su condición económica, física o mental y que buscan proteger su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Por otra parte, la Corte ha señalado que la simple desvinculación unilateral de un individuo que padece una enfermedad o una discapacidad, no es suficiente para que prospere la protección a través del amparo de tutela, puesto que para ello es indispensable además, que esté comprobado el nexo de causalidad entre las condiciones de salud de la persona y su despido o la terminación del contrato de trabajo, de manera tal, que pueda deducirse un trato discriminatorio TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO- Justa Causa cuando el trabajador supera 180 días de incapacidad /TERMINACION UNILATERAL DE

CONTRATO DE TRABAJO- Justa causa prevista en el numeral 15 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo Se hace indispensable que el empleador que pretenda dar trámite a la referida causal, proceda a obtener de la autoridad o entidad competente la calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral sufrida por el trabajador, con el objeto de establecer si ésta es temporal o permanente, si es superior o inferior al 50%, ya que de ese resultado dependerá la protección constitucional que se le deberá aplicar COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO- Contenido normativo COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO - Naturaleza, definición y características COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO- Prohibición de actuar como empresa de intermediación laboral y simular vínculo cooperativo Se evidencia que con las personas que trabajan directamente para la cooperativa y no son socios o cooperados se configura una relación laboral, ya que se trata de verdaderos trabajadores razón por la cual a estas organizaciones se les prohíbe conforme con el artículo 7 de la Ley 1233 de 2008: “actuar como empresas de intermediación laboral para impedir que se usara la forma asociativa de la cooperativa de trabajo asociado para evadir las cargas prestacionales propias de un contrato de trabajo” COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO - Facultad para expedir estatutos o reglamentos no puede desconocer garantías constitucionales COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO- Prima la realidad sobre la formalidad para establecer la existencia de una relación laboral DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO- Protección y orden de reintegro Referencia: expediente T-3168707 Acción de tutela interpuesta por Hernán Mauricio Pérez Garzón en contra de la Cooperativa de Trabajo Asociado de Vigilancia y Seguridad Privada con Armas Estática y Móvil -COOPSOCIAL - Magistrado Ponente:

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Bogotá, D.C., veinticinco (25) de abril de dos mil doce (2012) La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Jorge Iván Palacio Palacio, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente:

SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos de tutela proferidos por el Juzgado Cincuenta y Uno Civil Municipal de Bogotá y el Juzgado Sexto Civil del Circuito de la misma ciudad, en la acción de tutela instaurada por Hernán Mauricio Pérez Garzón en contra de la Cooperativa de Trabajo Asociado de Vigilancia y Seguridad Privada con Armas Estática y Móvil -COOPSOCIAL- I.

ANTECEDENTES. 1. Hechos. 1.1. El 10 de junio de 2011, el señor Hernán Mauricio Pérez Garzón promovió acción de tutela en contra de COOPSOCIAL por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, la seguridad social, la salud, la familia, la vivienda digna y de los niños (as).

1.2. El accionante indicó que el 22 de abril de 2010, fue vinculado a la Cooperativa COOPSOCIAL, como asociado para prestar sus servicios de vigilancia en el Centro Comercial 93.

1.3. Relata que el 18 de junio del mismo año sufrió un accidente de trabajo cuando realizaba su labor en las horas de la noche, al caer por una alcantarilla.

Agregó, que una vez finalizó su turno se dirigió a la Cruz Roja dónde lo atendieron por urgencias diagnosticándole un “trauma en el tobillo derecho-dc fractura-esguince tobillo- accidente laboral –cuadro consistente en trauma de inversión de pie derecho, con posterior dolor, edema, limitación funcional y marcha antalgica, en ocasión del trabajo, niega más traumas, no pérdidas de conocimiento” .

1.4. Agrega que “el día 9 de junio de 2010, se realizó la junta médica para la calificación de la enfermedad y poder dirimir la clase y porcentaje de discapacidad generada debido al siniestro del día 18 de junio de 2010, quedando a la espera de la misma” [1] .

1.5. Lo anterior le ocasionó incapacidad hasta por 232 días, tiempo dentro del cual fue retirado de dicha empresa con base en el régimen estatutario que señala que cuando un asociado se le imposibilite la prestación de un servicio por un

periodo superior a 90 días, incurre en causal de retiro forzoso [2] . También le informaron que la cooperativa no procedió a tal retiro, sino que decidió esperar los 180 días de incapacidad [3] .

1.6. Añade que el 7 de mayo de 2011 finalizó su incapacidad, por lo que desde aquella fecha no percibe ingreso alguno por cuenta de la ARP Positiva y, por ende, se encuentra desafiliado del sistema de seguridad social, soportando penurias y necesitando atención médica para su patología.

1.7. Con base en lo expuesto el accionante solicitó su "reinstalación (sic) a un puesto de trabajo, acorde a la discapacidad laboral ostentada, hasta tanto se profiera la calificación correspondiente (…) y el pago (sic) de la respectiva indemnización, por el lucro cesante y el daño emergente, generado por el no pago de los salarios dejados de percibir desde el día 7 de mayo, fecha de la última incapacidad, hasta la fecha de hoy" .

[4] 2. Contestación de la entidad accionada. 2.1. Mediante auto del 15 de junio de 2010 el Juzgado Cincuenta y Uno Civil Municipal de Bogotá ordenó vincular al trámite a la ARP Positiva, para que se pronunciara respecto al asunto.

Dicha ARP, a través de su vicepresidencia técnica, indicó que mediante dictamen de calificación número 65123 del 14 de julio de 2010, se concluyó que el mencionado accidente fue de origen profesional y que tuvo como secuelas esguince grado II de tobillo derecho, fractura de calcáneo, tendinitis aquiliana secundaria y lesión de ligamento perineo astragalino anterior derecho, lo que le generó un tratamiento médico asistencial que fue suministrado de manera integral para que el actor soportara sus dolencias.

Que el 8 de junio de 2011 se remitió al actor a la Junta Médica para su valoración con el objeto de que se estableciera el tratamiento a seguir dada su situación y la posible pérdida de la capacidad laboral. Agregó que el accionante ha continuado recibiendo la prestación del servicio médico de manera integral para su recuperación laboral.

2.2. Por otra parte, la Cooperativa de Trabajo Asociado de Vigilancia y Seguridad Privada con armas, estática y móvil -COOPSOCIAL- dijo que el actor fue vinculado como socio cooperado el 22 de mayo de 2010 y que el 18 de junio del mismo año informó la ocurrencia del accidente de trabajo. Añadió que "por esta razón el relevo llegó a las 5.30 de la mañana .

En ningún momento existió negligencia de la cooperativa en razón a lo manifestado por el accionante" [5] , además que se le reportó oportunamente a la ARP Positiva.

Afirmó que como consecuencia de que su incapacidad fue superior a 180 días el señor Pérez Garzón fue retirado de manera forzosa de la empresa, de acuerdo al reglamento estatutario, aclarando que durante dicho periodo le fueron debidamente pagadas sus prestaciones conforme con la normatividad sobre la materia [6] .

Por último aseveró que el actor "fue aceptado como asociado de la cooperativa y al mes de estar vinculado tuvo el accidente laboral, el cual fue reportado oportunamente y se le garantizó durante el lapso de las incapacidades las prestaciones sociales económicas, igualmente estaba vinculado a la EPS Compensar y ARP Positiva. Su vinculación y retiro se realizó conforma a los estatutos y regímenes debidamente aprobados por las autoridades competentes" .

[7] II. DECISIÓN JUDICIAL OBJETO DE REVISIÓN. 1. Sentencia de primera instancia. El Juzgado Cincuenta y Uno Civil Municipal de Bogotá, mediante sentencia del 29 de junio de 2011, decidió negar la acción de tutela argumentando que dentro de las actuaciones no se evidenciaba un perjuicio irremediable y porque el accionante cuenta con otro medio de defensa judicial, esto es, acudir a los jueces civiles para obtener la nulidad de la Resolución número 0152 emanada del Consejo de Administración de la entidad accionada, a través de la cual se aprobó el retiro forzoso. Agregó que el actor no agotó los medios de defensa que en su favor estipula la ley ni impugnó ante la asamblea general del ente accionado la disposición que lo aqueja, y mal puede ahora pedir su protección mediante la acción de tutela.

2. Impugnación. Mediante escrito del 12 de julio de 2011, el actor impugnó el fallo de primera instancia manifestando que: 1. Existía incongruencia respecto a la decisión del despacho de vincular a un tercero, que si bien es cierto es determinante para el presente caso, también lo es, que "malgasta el proceso" debido a que a través de la tutela no se puso en tela de juicio la atención prestada por la ARP Positiva, por el contrario tal entidad se encargó de prestar debidamente su servicio, así como de efectuar el pago de las incapacidades.

2. Confirmó que durante el lapso transcurrido entre la presentación de la demanda de tutela y la decisión del a quo, aún no se ha obtenido respuesta de la junta médica regional, entidad llamada a calificar el porcentaje de pérdida de capacidad laboral para obtener la indemnización correspondiente, o la pensión de invalidez.

3. Reiteró que el día del accidente el actor se encontraba haciendo ronda cuando se tropezó y cayó en una alcantarilla, circunstancia que estructuró un accidente de trabajo del cual se derivaron unas lesiones y enfermedades, y que "en el momento del siniestro, de forma inmediata informé a mi superior, (sic) recibiendo como respuesta que no había vigilante de relevo, entonces me toco esperarme hasta que se acabara el turno, desde las 6 pm del 18 de junio hasta las 6 am del día siguiente" [8] .

4. Manifestó que ningún empleador puede dar por terminado un contrato laboral en razón de la prolongada incapacidad del trabajador, hasta tanto no exista dictamen de la junta médica y autorización para despedir emanada del inspector de trabajo.

5. Agregó que el daño ocasionado por el accidente no sólo produjo su desafiliación a la seguridad social, sino que también mermó su ingreso económico, causándole un perjuicio a él y a su familia, debido a que no cuenta con el dinero necesario para su sustento, lo que evidencia la existencia de un perjuicio irremediable.

6. Como consecuencia, solicitó que se le ordenara a COOPSOCIAL su reincorporación en un trabajo acorde a la discapacidad laboral que ostenta y el pago de los sueldos dejados de percibir desde la fecha del retiro forzoso hasta su reintegro y, en su defecto, desde la última incapacidad. De manera subsidiaria solicitó que en caso de no ser reintegrado se condenara a la demandada a cancelar la indemnización correspondiente al lucro cesante y daño emergente, generada por la insatisfacción de los salarios dejados de percibir entre el 7 de mayo, cuando terminó la última incapacidad, hasta la fecha de hoy.

3. Sentencia de segunda instancia. El Juzgado Sexto Civil del Circuito de Bogotá , en fallo del 21 de julio de 2011, confirmó la sentencia proferida por el a quo en todas sus partes y con idénticos argumentos.

III. PRUEBAS. De las pruebas que obran en el expediente se destacan: - Anexo 1: - Copia de la valoración de medicina laboral (folios 1 a 2). - Copia de la historia clínica del Centro de Especialidades Médico Quirúrgicas y de la Clínica Materno Infantil Eusalud S.A. (folios 3 a 24).

- Copia del certificado de la Cruz Roja, servicio de atención médica de urgencias (folios 25 a 29). - Anexo 2: - Copia de la incapacidad médica del Centro de Especialidades Médico Quirúrgicas, de la Clínica Materno Infantil Eusalud S.A. y Clínica del Occidente (folios 31 a 49), que a continuación se observa:

Incapacidad Médica Fecha de inicio Fecha de Finalización Días de incapacidad Número 12119 del 8 de abril de 2011 8 de abril de 2011 7 de mayo de 2011 30 días Número 11941 del 25 de marzo de 2011 19 de marzo de 2011 7 de abril de 2011.

20 días Número 11608 del 28 de febrero de 2011 27 de febrero de 2011 18 de marzo de 2011 20 días Número 11293 del 4 de febrero de 2011 7 de febrero de 2011 26 de febrero de 2011 20 días Número 11058 del 17 de enero de 2011 18 de enero de 2011 6 de febrero de 2011 20 días Número 10867 del 27 de diciembre de 2010 29 de diciembre de 2010 17 de enero de 2011 20 días Número 10694 del 10 de diciembre de 2010 9 de diciembre de 2010 28 de diciembre de 2010 20

días Número 10473 del 22 de noviembre de 2010 19 de noviembre 2010 8 de diciembre 2010 20 días Número 10266 del 5 de noviembre de 2010 8 de noviembre de 2010 18 de noviembre de 2010 11 días Número 10084 del 22 de octubre de 2010 24 de octubre de 2010 7 de noviembre de 2010 15 días Número 9932 del 11 de octubre de 2010 14 de octubre de 2010 23 de octubre de 2010 10 días Número 9729 del 27 de septiembre de 2010 29 de septiembre de 2010 13 de octubre de 2010 15 días Número 0000448209 del 26 de junio de 2010.

26 de junio de 2010 30 de junio de 2010 5 días Número 0000445183 del 21 de junio de 2010 21 de junio de 2010 26 de junio de 2010 6 días Total 232 días - Anexo 3:

- Copia de la Resolución número 0152 del 1 de febrero de 2011, expedida por COOPSOCIAL, por la cual se aprueba el retiro forzoso (folios 51 a 52).

- Anexo 4: - Copia de la historia clínica -Orthonhand- (folio 54). IV. PRUEBAS DECRETADAS POR LA SALA DE REVISIÓN. Mediante auto del 12 de diciembre de 2011, la Sala Quinta de Revisión decretó la práctica de pruebas con el objeto de contar con mayores elementos de juicio sobre los hechos en que la demandada sustentó la pretensión, por lo que resolvió ordenar a:

(i) La ARP Positiva que informara si ya existía un dictamen de la junta médica que estableciera el porcentaje de la pérdida de capacidad laboral.

(ii) A la entidad COOPSOCIAL que remitiera copia de los folios correspondientes a los días 16, 17 y 18 de junio de 2010 del libro de minutos de servicios, y (iii) Al señor Hernán Mauricio Pérez que informara acerca de su situación patrimonial.

Como consecuencia, el 11 de enero de 2012 la ARP Positiva allegó el dictamen de la junta médica determinando el 0.00 % de pérdida de capacidad laboral.

Por otra parte, mediante escrito del 13 de enero de 2012, el citador Jhon Eder Miranda Rodríguez de la Sala General de este Tribunal, informó que los oficios de referencia OPTB-1095 y 1096 de 2011, dirigido a Cooperativa de Trabajo Asociado de Vigilancia y Seguridad Privada con armas, estática y móvil -COOPSOCIAL- y al señor Hernán Mauricio Pérez, no fueron radicados debido a que no fue posible localizar las direcciones suministradas. Por este motivo, el Despacho procedió a comunicarles el 16 de febrero de 2012, vía fax y mediante comunicación telefónica, acerca del auto de pruebas del 12 de diciembre de 2011 proferido por esta Sala.

Luego, el 17 de febrero de 2012, COOPSOCIAL envió la información solicitada vía fax a esta Corporación, esto es, copia de los folios correspondientes a los días 16, 17 y 18 de junio de 2010 del libro de minutos de servicios.

Posteriormente, el señor Pérez Garzón, el 22 de febrero del mismo año, anexó: - Copia de la tarjeta de identidad del menor David Santiago Pérez Peñaloza. (folio 43, cuaderno 3) - Copia del Registro Civil de Nacimiento de los menores David Santiago, Laura Valentina y María Alejandra Pérez Peñaloza. (folios 45 a 50, cuaderno 3) - Copia del certificado de la Caja de Compensación Familiar Compensar- COMPENSAR EPS-, dentro del cual aparecen como beneficiarios la señora Lina María Peñaloza Martínez (cónyuge) y los hijos Johan Alexander, David Santiago, Laura Valentina y María Alejandra Pérez Peñaloza. (folio 51, cuaderno 3) - Copia de la afiliación de trabajadores de Colsubsidio, donde se encuentra como información del grupo familiar los hijos Johan Alexander, David Santiago, Laura Valentina y María Alejandra Pérez Peñaloza. (folio 52, cuaderno 3) - Copia de la carta de solicitud de reclamación de “pago subsidio mes enero” dirigida a Colsubsidio. (folio 53, cuaderno 3) - Carta señalando las personas que tiene a su cargo. (folio) - Declaración extrajuicio rendida ante la Notaría Cincuenta y Cinco (55) de Bogotá, declarando bajo la gravedad de juramento que “convivo de manera permanente e ininterrumpida desde hace 5 años con la señora Adriana Ariza Gil… y de nuestra convivencia no tenemos hijos” . Agrega que “manifiesto que convivo bajo el mismo techo con mi compañera

y el hijo que aporte a la unión de nombre David Santiago Pérez Peñalosa… y el menor aportado a la unión por mi compañera de nombre Brandon Stiff Bernal Ariza ". Finalmente señala que "no poseo ningún bien inmueble y donde resido es un inmueble familiar" . (folio 55, cuaderno 3) - Carta donde señala la procedencia de sus actuales ingresos y comprobantes de pago, en la que indicó que "Actualmente me encuentro trabajando con la empresa de Seguridad Santafereña quien me ubicó en el cuidado de una bodega desocupada en la dirección Tv. 16ª No. 45ª-28 B/marco Fidel Suárez y de esta manera no forzó el pie porque mi labor es sentado" . Añade que su esposa le colabora monetariamente con sus obligaciones. (folio 56, cuaderno 3) - Carta declarando que "no tengo inmueble a mi nombre", y convive en la casa de su "esposa" localizada en la Cra. 78C número 80-85, manzana 5 casa 285, barrio Caminos de San diego (Bosa), anexa copia de la matrícula inmobiliaria número 50S-40495629. (folio 62, cuaderno 3).

- Declaración y anexos de su situación económica actual. (folio 66, cuaderno 3) V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL. 1. Competencia.

Esta Sala es competente para analizar el fallo materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico. Le corresponde a esta Sala de Revisión determinar si la Cooperativa de Trabajo Asociado de Vigilancia y Seguridad Privada con Armas Estática y Móvil -COOPSOCIAL - , vulneró los derechos fundamentales al trabajo, la salud, la seguridad social, la familia, la vivienda digna y de los niños (as) del señor Hernán Mauricio Pérez Garzón al dar por terminado el vínculo jurídico que éste mantenía con la entidad sin que mediara la previa autorización del Ministerio de la Protección Social y a pesar de que la Cooperativa tenía conocimiento de las incapacidades sufridas por el actor como consecuencia de un accidente de trabajo .

Para abordar el problema jurídico, se recordará la jurisprudencia constitucional respecto de: (i) la acción de tutela como medio excepcional para la protección de la estabilidad laboral reforzada respecto a los discapacitados;

(ii) la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral cuando se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada;

(iii) la f acultad del empleador de terminar el contrato laboral a un trabajador con una incapacidad superior a 180 días; (iv) los e lementos normativos de las cooperativas de trabajo asociado; y (v) por último, se resolverá el caso concreto.

3. La acción de tutela como medio excepcional para la protección de la estabilidad laboral reforzada respecto a los discapacitados. La Carta Política en su artículo 13 le impone al Estado el deber de proteger de manera especial a las personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que se realicen contra ellas.

Igualmente el artículo 47 superior le impone al Estado adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, proporcionándoles la atención especializada que requieren.

Y el artículo 54 de la Constitución consagra que: "[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud".

Por otra parte, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 [9] dice: "En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así, mismo ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario,

sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren". (Subrayas fuera del texto) Este Tribunal, al analizar la constitucionalidad de la norma invocada, en sentencia C-531 de 2000 declaró su exequibilidad pero "bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2º y 13), así como de especial protección constitucional a favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato".

Así las cosas, conforme con las normas constitucionales y acorde con el desarrollo legislativo y jurisprudencial referido, esta Corporación ha constatado la existencia en el ámbito de las relaciones laborales de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada [10] de aquellas personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas están en circunstancia de debilidad manifiesta.

[11] Además, la Corte Constitucional estableció que la estabilidad laboral reforzada "constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales…" . Agregó que "con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral" [12] .

Igualmente esta Corporación en la sentencia T-198 de 2006 ha extendido la protección de las personas que se encuentra en una situación de discapacidad:

"puede afirmarse que la protección otorgada por la Constitución y desarrollada por la Ley 361 de 1997 se encuentra dirigida a la discapacidad, y no solamente a la invalidez" .

Por otra parte, debe referirse al concepto de discapacidad debido a que en un comienzo el legislador hizo referencia al estado de invalidez más no al de discapacidad, atendiendo el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, que reza:

"Se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral" .

La Asamblea General de las Naciones Unidas [13] , en la Resolución 48/96 del 20 de diciembre [14] , elaboró un criterio sobre la discapacidad, en los siguientes términos:

"Con la palabra discapacidad se resume el gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio".

Así mismo, dicha norma en su artículo 7º impone a los Estados la tarea de proteger a las personas que se encuentran en situación de discapacidad, frente a cualquier tipo de discriminación en el mercado laboral , así:

" 1. Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo.

(…) 6. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral a fin de prevenir lesiones y deterioro de la salud, y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones en accidentes laborales." Para el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, en la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra

las Personas con Discapacidad, incorporada a nuestra legislación mediante la Ley 762 de 2002, se precisa el concepto de discapacidad:

“El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

La Corte Constitucional ha sostenido que: “se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa” .

[15] Agrega que la discapacidad “ implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral…” [16] .

De acuerdo con lo expuesto, es evidente que las normas tanto nacionales como internacionales buscan proteger a las personas que se encuentran en estado de discapacidad, esto acontece, cuando un individuo no puede desarrollarse laboralmente en condiciones óptimas de salud, por lo que se ve la necesidad de salvaguardar sus derechos para que pueda permanecer en el empleo sin ningún tipo de obstáculos.

La Corte ha reconocido a favor de las personas que están en condición de debilidad manifiesta o indefensión como consecuencia de padecimientos físicos, sensoriales o psicológicos, el beneficio de una “estabilidad laboral reforzada” garantizándoles “la permanencia en el empleo (…) luego de haber adquirido la respectiva limitación (…), como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral” .

[17] La sentencia T-263 de 2009 estableció como elementos que configuran la estabilidad laboral reforzada, los siguientes: “(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón a su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz”.

De lo expuesto se deduce la existencia de una protección especial a este grupo de personas, que les garantiza la permanencia en el trabajo con el objeto de protegerles su dignidad humana y los derechos a la seguridad social y a la igualdad. Cabe recordar que la estabilidad laboral reforzada no solo la ostentan quienes padecen invalidez o discapacidad, sino también las personas que han padecido graves deterioros en su estado de salud y se encuentran en una situación de debilidad manifiesta [18] .

En este sentido la sentencia T-198 de 2006 indicó: “En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitado”.

Además la jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran discapacitadas o afectadas en su estado de salud, opera sin importar el tipo de relación laboral existente [19] .

De acuerdo a ello, el empleador solo podrá desvincular al trabajador que presenta disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento [20] . Se puede así concluir que se trata de un tipo de protección relativa y no absoluta [21] , puesto que en la hipótesis de que el trabajador incurra en

una justa causa para dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo, el empleador se encuentra facultado para tramitar la autorización de despido ante la autoridad competente.

[22] De lo anterior, se concluye que los trabajadores que se encuentran afectados en su estado de salud tienen derecho al reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada sin importar el vínculo laboral adoptado por las partes, mientras el inspector o autoridad competente no autorice su desvinculación. En virtud de ello tiene "el derecho a permanecer en su cargo hasta tanto se configure una causal objetiva que extinga la relación laboral, circunstancia que de todas formas debe ser verificada y autorizada por el inspector del trabajo" [23] .

Así como también podrá obtener el pago de la indemnización contemplada en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el caso en que la desvinculación laboral se realice sin esa previa autorización.

Ahora bien, este Tribunal ha expuesto "que en aquellos casos en los que el juez de tutela encuentre acreditado que la terminación del contrato de trabajo de quien ha sufrido mengua en su estado de salud no ha sido llevada a cabo con la autorización por parte de la autoridad administrativa, deberá dar aplicación a la presunción (…) en virtud de la cual se ha de asumir que la causa de dicha desvinculación es, precisamente, la desmejora de su salud y, por consiguiente, de la disminución de su capacidad laboral" .

[24] Finalmente, es importante reiterar que el beneficio de la estabilidad laboral reforzada, no solo debe entenderse como el mecanismo que impide terminar con la relación laboral al trabajador que se encuentra en condición de debilidad manifiesta, sino además como garantía que implica el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo adecuado a su condición de salud en el que "pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente" [25] . Sin embargo, ha de agregarse que en caso de que el empleador evidencie que existe un principio de razón suficiente que lo exonere de efectuar dicha obligación, puede eximirse de cumplirla [26] .

4. La procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral cuando se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva OC 18/03 del 17 de septiembre de 2003 [27] , ha señalado la obligación que tienen los Estados de respetar y garantizar los derechos humanos laborales de todos los trabajadores y no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de éstos, en la relación de trabajo que se constituya entre particulares, ni permitir que los empleadores privados violen los derechos de los trabajadores, ni que el vínculo contractual vulnere las pautas mínimas internacionales [28] .

En igual sentido, el artículo 25 de la Carta Política señala que el "trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas" . Esto no significa que cualquier discusión que surja en relación a este derecho constitucional deba resolverse mediante la acción de tutela, puesto que, por regla general, las discrepancias laborales se tramitan ante la jurisdicción ordinaria o ante el contencioso administrativo, en atención a la forma de vinculación de que se trate.

[29] Sin embargo, esta Corporación ha reiterado que a pesar de que el amparo de tutela no es el medio idóneo para obtener el reintegro laboral, dicho mecanismo sí es procedente, cuando versa sobre personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, como consecuencia de su condición económica, física o mental y que buscan proteger su derecho a la estabilidad laboral reforzada. En este sentido la sentencia T-576 de 1998, dispuso:

"Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas características: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad 'precaria' (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción

que puedan ser retiradas en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(…) No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo.".

Así mismo, la sentencia T-198 de 2006 sostuvo en relación a la procedibilidad de la acción [30] , lo siguiente: "En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente".

Por otra parte, la Corte ha señalado que la simple desvinculación unilateral de un individuo que padece una enfermedad o una discapacidad, no es suficiente para que prospere la protección a través del amparo de tutela, puesto que para ello es indispensable además, que esté comprobado el nexo de causalidad entre las condiciones de salud de la persona y su despido o la terminación del contrato de trabajo, de manera tal, que pueda deducirse un trato discriminatorio [31] .

De lo expuesto, se establece 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 de 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".

[32] 5. Facultad del empleador de terminar el contrato laboral a un trabajador con una incapacidad superior a 180 días. El numeral 15, del literal a), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo consagra como justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador: " La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad." Respecto a esta causal, la Corporación ha señalado, que la ley no le otorga la facultad absoluta al empleador de terminar con el vínculo laboral de aquellos trabajadores incapacitados por más de 180 días, toda vez que para utilizarla [33] :

"(i) […] debe dar cumplimiento del artículo 16 del mismo Decreto ley 2351 de 1991 (sic) y de las otras disposiciones laborales, incluidos el Convenio 159 de la OIT y normas relacionadas con la obligación de reintegro" [34] ;

(ii) "debe cumplir con lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en cuanto a la autorización previa de la Oficina de Trabajo, hoy Ministerio de la Protección Social [35] ; y (iii) "el empleador y las entidades responsables del Sistema de Seguridad Social Integral deben obrar armónicamente entre sí, y, a su vez, con el trabajador, con el fin de que el empleado incapacitado no interrumpa ni el tratamiento ni el acceso a la atención médica, ni deje de percibir los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho" [36] .

Por lo expuesto, se hace indispensable que el empleador que pretenda dar trámite a la referida causal, proceda a obtener de la autoridad o entidad competente la calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral sufrida por el

trabajador, con el objeto de establecer si ésta es temporal o permanente, si es superior o inferior al 50%, ya que de ese resultado dependerá la protección constitucional que se le deberá aplicar [37] .

6. Elementos normativos de las cooperativas de trabajo asociado. Reiteración de jurisprudencia. El artículo 70 de la Ley 79 de 1988 [38] establece que las cooperativas de trabajo asociado "vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución o la prestación de servicios" . Estas cooperativas se sustentan, en el trabajo de quienes la componen y a través de este vínculo busca crear nuevas relaciones laborales basadas en la dignidad y en la sostenibilidad, sin que se presten a inadecuadas utilizaciones [39] .

En sentencia C-211 de 2000, se establecieron como características que predominan en este tipo de cooperativas, las siguientes: - "La asociación es voluntaria y libre.

- Se rigen por el principio de igualdad de los asociados. - No existe ánimo de lucro. - La organización es democrática. - El trabajo de los asociados es su base fundamental.

- Desarrolla actividades económicas sociales. - Hay solidaridad en la compensación o retribución. - Existe autonomía empresarial". El referido fallo adiciona que "[l]as 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".

De otro lado, la OIT en la recomendación 193 "Sobre la Promoción de las Cooperativas", indicó en el artículo 2º, que "el término cooperativa designa una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática" .

En el literal b) del mismo precepto señaló que "los principios cooperativos elaborados por el movimiento cooperativo internacional, son los siguientes:

adhesión voluntaria y abierta; gestión democrática por parte de los socios; participación económica de los socios; autonomía e independencia; educación, formación e información; cooperación entre cooperativas, e interés por la comunidad".

Respecto a la naturaleza de la organización de las cooperativas esta Corporación en diversos pronunciamientos ha especificado cuál es la función y los principios sobre los cuales se debe desarrollar la actividad asociativa, pero haciendo énfasis en que a pesar de estar regidas por sus propios estatutos y fuera del ámbito de la jurisdicción laboral, no por ello pueden desconocer las garantías constitucionales.

[40] Al respecto, se dijo: "La facultad que tienen los asociados de tales organizaciones para autorregularse no significa que el legislador no pueda reglamentar algunos asuntos relacionados con ellas;

lo que ocurre es que no puede injerir en su ámbito estrictamente interno, pues ello depende de la libre y autónoma decisión de los miembros que las conforman.

Pero tal libertad de regulación no es absoluta pues dichos estatutos o reglamentos, como es apenas obvio, no pueden limitar o desconocer los derechos de las personas en general y de los trabajadores en forma especial, como tampoco contrariar los principios y valores constitucionales, ya que en caso de infracción tanto la cooperativa como sus miembros deberán responder ante las autoridades correspondientes, tal como lo ordena el artículo 6 del estatuto superior. En

consecuencia, como algunas de esas regulaciones podrían infringir la Constitución y las leyes, corresponderá a las autoridades competentes analizar en cada caso particular y concreto si éstas se ajustan a sus preceptos y, en especial, si respetan o no los derechos fundamentales del trabajador".

[41] El vínculo desarrollado entre cooperado y cooperativa no está comprendido en el marco de las relaciones de trabajo subordinado, por cuanto se supone que sus asociados son dueños de la cooperativa, razón por la cual no existe la dualidad entre empleado y empleador, en consecuencia, en principio no puede utilizarse la legislación laboral.

[42] Esta Corporación al estudiar la constitucionalidad de los artículos 59, 135 y 154 de la Ley 79 de 1988 y los numerales 6 y 7 del artículo 36 de la Ley 454 de 1998 [43] , dijo:

"Las cooperativas de trabajo asociado se diferencian de las demás en que los asociados son simultáneamente los dueños de la entidad y los trabajadores de la misma, es decir, que existe identidad entre asociado y trabajador. Siendo así no es posible hablar de empleadores por una parte, y de trabajadores por la otra, como en las relaciones de trabajo subordinado o dependiente. Esta la razón para que a los socios-trabajadores de tales cooperativas no se les apliquen las normas del Código sustantivo del Trabajo, estatuto que regula solamente el trabajo dependiente, esto es, el que se presta bajo la continuada dependencia o subordinación de un empleador y por el cual el trabajador recibe un retribución que se denomina salario. En las cooperativas de trabajo asociado no existe ninguna relación entre capital-empleador y trabajador asalariado pues el capital de éstas está formado principalmente por el trabajo de sus socios, además de que el trabajador es el mismo asociado y dueño. Así las cosas no es posible derivar de allí la existencia de un empleador y un trabajador para efectos de su asimilación con los trabajadores dependientes".

[44] Igualmente la Corte precisó que en ciertos casos las personas que se encuentran vinculadas con las cooperativas de trabajo asociado les son aplicables las normas en materia laboral [45] .

La primera situación se da "cuando las cooperativas contrataban trabajadores ocasionales o permanentes [46] " [47] , la segunda se presenta: "cuando el cooperado no presta su aporte de trabajo de forma directa a la cooperativa, ' sino para un tercero, respecto del cual recibe órdenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la cooperativa .' [48] " [49] .

De lo anterior se evidencia que con las personas que trabajan directamente para la cooperativa y no son socios o cooperados se configura una relación laboral, ya que se trata de verdaderos trabajadores [50] razón por la cual a estas organizaciones se les prohíbe conforme con el artículo 7 de la Ley 1233 de 2008 [51] :

"actuar como empresas de intermediación laboral para impedir que se usara la forma asociativa de la cooperativa de trabajo asociado para evadir las cargas prestacionales propias de un contrato de trabajo" [52] .

La Corte ha reiterado su rechazo a la intermediación laboral que se hace a través de las cooperativas de trabajo, así lo sostuvo en sentencia C-614 de 2009:

"De hecho, esta Corporación reitera de manera enfática la inconstitucionalidad de todos los procesos de deslaboralización de las relaciones de trabajo que, a pesar de que utilizan formas asociativas legalmente válidas, tienen como finalidad última modificar la naturaleza de la relación contractual y falsear la verdadera relaciones de trabajo. Por ejemplo, en muchas ocasiones, las cooperativas de trabajo asociadas, que fueron creadas por las Ley 79 de 1988, modificadas por la Ley 1233 de 2008 y reglamentadas por el Decreto 3553 de 2008, para facilitar el desarrollo asociativo y el cooperativismo, se han utilizado como instrumentos para desconocer la realidad del vínculo laboral, a pesar de que expresamente el artículo 7 de la Ley 1233 de 2008, prohíbe su intermediación laboral.

Así, la eficacia normativa de la Constitución que protege de manera especial la relación laboral y la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre la forma, impone a los particulares y a todas las autoridades públicas, de una

parte, el deber de acatar las prohibiciones legales dirigidas a impedir que los contratos estatales de prestación de servicios (norma acusada) y las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado sean utilizadas como formas de intermediación laboral (artículo 7º de la Ley 1233 de 2008) y, de otro, la responsabilidad social de evitar la burla de la relación laboral".

Conforme con lo anterior, en distintos fallos encaminados a garantizar los derechos de los trabajadores, la Corte ha aplicado el principio de primacía de la realidad sobre las formas [53] y ha podido establecer que a pesar de que los accionantes estaban adscritos a una cooperativa de trabajo asociado, prestaban sus servicios a otras empresas con las características de una relación contractual, por ende, no existía un relación cooperativa sino laboral. Así se expuso en sentencia T-286 de 2003:

"(…) se (sic) observa que si bien la actora es asociada de una cooperativa de trabajo asociado (Coodesco), también lo es el hecho de que Coodesco la envió a prestar sus servicios personales en las dependencias del Citibank, lugar donde cumplía un horario y recibía una remuneración por parte de la Coodesco. Es decir, en el caso planteado, tuvo lugar una prestación personal del servicio en cabeza de la actora, una subordinación jurídica de la misma frente a Coodesco y una remuneración a cargo de ésta por los servicios personales prestados por la demandante. En otras palabras, se configuró el contrato de trabajo en consonancia con la prevalencia de lo sustancial sobre lo formal (art. 53 C.P.)".

Por lo anterior, con el objeto de que no se desnaturalicen las obligaciones propias del derecho al trabajo respecto a este tipo de vínculos laborales la Corte ha indicado que "no existe autonomía estatutaria absoluta, sino limitada por parámetros constitucionales, en particular por los derechos fundamentales de los trabajadores" [54] y asociados, respetando "todas las obligaciones laborales, incluyendo la protección al trabajador".

[55] La Corte en sentencia C-855 de 2009 sostuvo: "si bien las Cooperativas de Trabajo Asociado, en los términos de las normas legales que las crean y regulan (ley 79 de 1988) y de la interpretación que de ellas ha hecho la Corte Constitucional, tienen diferencias marcadas y evidentes, en su estructura y objeto jurídico, con las empresas privadas ordinarias, que permiten incluso que su régimen societario y laboral sea distinto, también es verdad que entre dichas Cooperativas y otro tipo de entidades existe un rasgo común: son vehículos a través de los cuales se realiza el derecho fundamental al trabajo, y en ambos casos, por esta razón, los trabajadores (asociados, en un caso, o dependientes, en el otro) se hacen acreedores de las mismas garantías constitucionales sobre el particular".

7. Caso concreto. 7.1. En el presente asunto, el señor Hernán Mauricio Pérez Garzón instauró el amparo constitucional contra la Cooperativa de Trabajo Asociado de Vigilancia y Seguridad Privada con Armas Estática y Móvil - COOPSOCIAL - por estimar transgredidos sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud, a la seguridad social, a la familia, a la vivienda digna y a los niños (as), al dar por terminada la relación de trabajo con ocasión de un accidente de trabajo que le generó una serie de incapacidades [56] hasta por 232 días con fundamento en el estatuto de la referida organización.

Por otra parte COOPSOCIAL indicó que al invocar la causal de retiro forzoso, obró conforme a sus reglamentos, y con base en ellos expidió la Resolución 0152 del 1° de febrero de 2011 [57] , mediante la cual el Consejo Administrativo aprobó la desvinculación basándose en las normas aprobadas por la Superintendencia de Vigilancia y aclaró que la terminación de la relación laboral se produjo pasados los 180 días de incapacidad del trabajador [58] .

Además, manifestó que: "el señor HERNAN MAURICIO PEREZ GARZON, fue aceptado como asociado de la cooperativa y al mes de estar vinculado tuvo el accidente laboral, el cual fue reportado oportunamente y se le garantizó durante el lapso de las incapacidades las prestaciones sociales económicas, igualmente estaba vinculado a la EPS Compensar y ARP Positiva. Su vinculación y retiro se realizó conforme a los estatutos y regímenes debidamente aprobados por las autoridades competentes" .

[59] 7.2. Esta Sala de Revisión ha insistido en varias oportunidades, que los preceptos plasmados en los estatutos de las cooperativas se encuentran limitados por los derechos de las personas y los trabajadores, así como también por los principios constitucionales.

[60] En el presente caso, se tiene que el señor Hernán Mauricio Pérez Garzón, era miembro asociado de la cooperativa COOPSOCIAL, fue remitido a prestar sus servicios de vigilancia al Centro Comercial 93 (un tercero), a cumplir funciones de centinela y recibía de la citada cooperativa como contraprestación una remuneración. Bien puede entonces deducirse de lo expuesto, que las características de la relación se ajustan a los elementos propios que estructuran el contrato de trabajo [61] , toda vez que el asociado prestó sus servicios en el Centro Comercial 93 por mandato de la Cooperativa y, por tanto, recibía órdenes de ésta, prestaba un servicio personal por cuenta de ella y percibía una remuneración.

Características estas que se adecuan a las establecidas en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo para configurar un contrato de naturaleza laboral con todas las implicaciones que éste conlleva tanto constitucionales como legales y en atención al principio de prevalencia de la realidad sobre lo formal.

[62] De todas formas, el artículo 1º [63] de la Ley 361 de 1997 [64] establece como principios inspiradores, los contenidos, entre otros, en el artículo 13 de la Constitución Política, por lo que la aplicación del artículo 26 [65] de esa normatividad no se encuentra limitada al grupo de trabajadores sometidos a las normas laborales ordinarias, dado que el precepto constitucional desarrollado se refiere en forma amplia pero a la vez específica a las personas que se encuentren en estado de debilidad manifiesta, lo que incluye a cualquiera que se halle en esas circunstancias sin importar que su trabajo, se derive o no de la prestación de un servicio propiamente laboral. Se concluye que en tratándose de un cooperado cuya estado de debilidad manifiesta se deriva de un accidente sufrido en cumplimiento de una labor encomendada por la cooperativa, este se encuentra cobijado y protegido por las normas constitucionales y legales que amparan tal estado de vulnerabilidad.

7.3. Vale la pena recordar que este Tribunal ha reiterado la improcedencia de la acción de tutela como mecanismo principal para ventilar conflictos de índole laboral, relacionados con la estabilidad laboral reforzada, empero, también ha dicho, que la postura varía cuando, como ocurre en el presente caso, se está frente a personas que se encuentra en estado de debilidad manifiesta y por dicho motivo resultan discriminadas.

Así, que conforme con lo expuesto y los hechos narrados, entrará la Sala a evaluar si la presente acción de tutela es procedente para obtener el reintegro del accionante a la mencionada cooperativa, lo que depende de la conjugación de tres elementos:

“(i) que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación, y, (iii) que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social” .

[66] Examinaremos cada punto a continuación: (i) Tomado el caso de una u otra manera, es decir, partiendo de la existencia de un contrato de trabajo o del simple vínculo entre cooperativa y cooperado, resulta ostensible que para el 1° de febrero de 2011, fecha en la cual el Consejo de Administración de la cooperativa tomó la decisión de declarar el retiro forzoso del actor por haber cumplido más de noventa días de incapacidad para prestar el servicio de conformidad con las normas estatutarias internas, Hernán Mauricio Pérez Garzón, se encontraba en estado de debilidad manifiesta como lo evidencia la incapacidad No. 10058 de 17 de enero de 2011, que se le diagnosticó entre el 18 de enero y el 6 de febrero de 2011 y que posteriormente se prolongó por 90 días más, como consta en las posteriores incapacidades que se le concedieron [67] .

El hecho de que la lesión sufrida por el actor fuera transitoria y se prolongara por más de 180 días, no constituía excepción para evadir el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el artículo 26 [68] de la Ley 361 de 1997 [69] .

Además, la Resolución No. 48 de 1996 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, al definir el concepto de "discapacidad" expresó que: "tales deficiencias, dolencias o enfermedades, pueden ser de carácter permanente o transitorio" , por lo que la circunstancia de que para el momento en que ya se adelantaba el presente proceso de revisión, se allegara la calificación de 0.0% de discapacidad, no impidió la violación del derecho a la igualdad para el momento en que ocurrieron los hechos, ya que lo cierto es que el derecho a la estabilidad laboral reforzada, se garantiza de todas maneras aunque el actor no hubiese sido calificado como discapacitado o inválido [70] .

De lo expuesto se concluye, que el señor Pérez era sujeto de protección especial, por cuanto sin reparar en que se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento de ocurrir los hechos, la cooperativa, a sabiendas de esa situación, procedió a desvincularlo sin la previa autorización del Inspector del Trabajo.

La Corte Constitucional en reiteradas decisiones ha señalado que los trabajadores que padecen deterioro en su salud durante el transcurso del contrato laboral, son personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, lo que los hace sujetos de protección de la estabilidad laboral reforzada que brinda el Estado, a pesar de no haber sido calificados como discapacitados.

[71] (ii) Respecto al conocimiento del empleador acerca de la condición de salud del actor, es evidente que la cooperativa COOPSOCIAL conoció del accidente laboral ocurrido el 18 de junio de 2010, puesto que lo primero que hizo el actor luego del siniestro fue informar a su superior lo sucedido:

"en el momento del siniestro de forma inmediata informe a mi superior, pero recibiendo como respuesta que no había vigilante de relevo, entonces me tocó esperarme hasta que se acabara el turno desde la 6 pm del 18 de junio hasta las 6 am del día siguiente" [72] y segundo que "encontrándose (sic) incapacitado el día 1 de febrero de 2011, recibí una resolución por parte de la Cooperativa COOPSOCIAL, informándome que a causa de las incapacidades que superan más de los 90 días, y según los estatutos de dicha Cooperativa, Capítulo III, art. 10 literal e. Se autoriza el retiro forzoso, de un asociado, cuando presentan enfermedad que lo imposibilite para la prestación del servicio por más de 90 días" .

[73] También es manifiesto que la Cooperativa conocía su estado de incapacidad cuando tomó la decisión de retiro forzoso del actor, ya que así lo manifestó el Consejo de Administración de la Cooperativa en la Resolución 0152 de febrero 1° de 2011.

De otra parte, se hace evidente que la terminación del vínculo existente entre cooperativa y actor obedeció a su precario estado de salud, toda vez que fue esa la razón que la entidad invocó para excluirlo de su membrecía y lo que se puede inferir de la situación de incapacidad en que se hallaba, situación que se ajusta a los parámetros de conexidad existentes entre enfermedad y despido [74] .

(iii) Habiendo obedecido la decisión de su desvinculación a la precaria salud del actor, resultaba obligatorio para la cooperativa que en cumplimiento del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 recurriera al Ministerio de la Protección Social en demanda de la autorización requerida. Sin embargo, en el expediente no aparece evidencia de que así lo hubiese hecho, ni tampoco lo expresó al contestar la demanda de tutela.

Como consecuencia de la actuación de la cooperativa el accionante se vio perjudicado gravemente no solo a nivel personal sino familiar ya que su núcleo se encuentra compuesto de varias personas, muchos de ellos menores de edad, (compañera permanente y 4 hijos), [75] quienes a raíz del despido se vieron privados de alimentación educación y menguados de servicios de salud. Y a pesar de que el actor actualmente está laborando, su salario no alcanza para vivir dignamente ni para brindarle a su descendencia el mínimo vital requerido para subsistir. Por lo anterior, resulta claro que

la acción de tutela constituye en este caso mecanismo apto para proteger los derechos fundamentales vulnerados al demandante, y para resarcir el perjuicio que se le infirió.

Adicionalmente, la Corte Constitucional ha determinado la procedencia de este amparo cuando están en juego derechos constitucionales: "…las acciones laborales no siempre son suficientes para salvaguardar los derechos constitucionales fundamentales que puedan 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 derecho humanos, y en estos eventos dejando a salvo la plena competencia de los jueces laborales para resolver acerca de los asuntos que le corresponden, es posible tutelar los derechos de orden constitucional, respecto de cuya efectividad no resulta idóneo el medio judicial ordinario".

[76] 7.4. Reitera la Sala, que para el momento de su desvinculación el señor Pérez Garzón, se encontraba en estado de debilidad manifiesta, razón por la cual la Cooperativa tenía la obligación de acudir a la autoridad del trabajo, para obtener la respectiva autorización de desvinculación, so pena de considerarse incursa en despido discriminatorio. En vista de lo anterior considera la Sala, que las sentencias proferidas el 29 de junio de 2011 y el 21 de julio del mismo año por los juzgados Cincuenta y Uno Civil Municipal de Bogotá y Sexto Civil del Circuito de la misma ciudad , deben ser revocadas, para en su lugar conceder la protección de los derechos fundamentales al demandante ordenando a la Cooperativa COOPSOCIAL que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contados a partir de la comunicación del presente fallo, si el señor Hernán Mauricio Pérez Garzón así lo desea, toda vez que se encuentra laborando, reintegre a é ste al cargo que venía desempeñando antes de la fecha de su desvinculación o a uno igual o de mayor jerarquía teniendo en cuenta sus aptitudes laborales y su estado de salud actual. Se ordenará además, a la empresa accionada pagarle al accionante, en un término máximo de diez (10) días, también contados a partir del mismo acto de notificación y si no lo ha efectuado, los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde la fecha de su retiro hasta cuando se haga efectivo el reintegro o el actor manifieste no aceptarlo o no se incorpora en la fecha convenida, y el pago de la indemnización de que trata el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

VI. DECISIÓN En mérito de lo expuesto la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero.- LEVANTAR la suspensión de términos, que fue decretada para decidir el presente asunto.

Segundo.- CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada en cabeza del señor Hernán Mauricio Pérez Garzón y, en consecuencia, REVOCAR el fallo emitido por el Juzgado Sexto Civil del Circuito de Bogotá , de fecha del 21 de julio de 2011, que a su vez confirmó la decisión del Juzgado Cincuenta y Uno Civil Municipal de la misma ciudad, dentro del proceso de tutela iniciado por el accionante en contra de la Cooperativa de Trabajo Asociado de Vigilancia y Seguridad Privada con Armas Estática y Móvil -COOPSOCIAL-.

Tercero.- ORDENAR a la Cooperativa de Trabajo Asociado de Vigilancia y Seguridad Privada con Armas Estática y Móvil -COOPSOCIAL- que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, si el actor así lo desea, el reintegro de éste al cargo que venía ocupando antes de la fecha de desvinculación o a uno de igual o mayor jerarquía en atención a sus aptitudes laborales y su estado actual de salud.

Cuarto.- ORDENAR a la Cooperativa de Trabajo Asociado de Vigilancia y Seguridad Privada con Armas Estática y Móvil -COOPSOCIAL-, en un término máximo de diez (10) días, contados a partir de la notificación de este fallo y si aún no lo ha hecho, el pago a favor del señor Hernán Mauricio Pérez Garzón, de los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde la fecha de desvinculación hasta cuando se haga efectivo el reintegro o el actor manifieste no aceptarlo o no se incorpora en la fecha convenida, y el pago de la indemnización de que trata el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a modo de sanción.

Quinto.- LÍBRESE por la Secretaría General de esta Corporación la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991 para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado NILSON PINILLA PINILLA Magistrado JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ Secretaria General [1] Cuaderno 1, folio 55.

[2] Artículo 10, numeral 2º, literal (e), Capítulo III del Estatuto de la Cooperativa Coopsocial. Condiciones –Derechos –Deberes y Pérdidas de la calidad de asociado de la cooperativa. Dice " Por enfermedad que lo imposibilite para la prestación del servicio de vigilancia por más de noventa (90) días" .

[3] Cuaderno 1, folio 55. Anexo 3, folio 51. Se indica que "por el Consejo de Administración no procedió a este retiro forzoso una vez pasados los 90 días de acuerdo a los Estatutos y Regímenes; y decidió esperar lo de Ley 180 días, o el dictamen de la ARP, y teniendo en cuenta que ese tiempo se superó y es responsabilidad de la ARP y FONDO DE PENSIONES…" [4] Cuaderno 1, folio 57.

[5] Cuaderno 1, folio 196. [6] Artículo 10, numeral 2º, literal (e), Capítulo III del Estatuto de la Cooperativa Coopsocial, la calidad de asociado de la cooperativa se pierde por:

"… (2) Retiro forzoso. El retiro forzoso lo determinará el Consejo de Administración, cuando el asociado se encuentre en uno de los siguientes casos: (…) e. Por enfermedad que lo imposibilite para la prestación del servicio de vigilancia por más de 90 días. (…)".

Cuaderno 1, folio 197. [7] Ídem. [8] Ver expediente T- 3168707, folio 214. [9] "P or la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones" .

[10] Sentencia T-132 de 2011. [11] Sentencia T-962 de 2008, T-263 de 2009 y T-132 de 2011. [12] Sentencia C-531 de 2000. [13] Artículo 93 de la Constitución Política " Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.

Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia".

[14] S obre Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. [15] Sentencia T-198 de 2006. [16] Ídem. [17] Sentencia C-531 de 2000.

[18] Sentencias T-132 y T-121 de 2001. [19] Sentencias T-065 de 2010, T-292 y T-663 de 2011. [20] Sentencias T-490 de 2010 y T-292 de 2011. [21] Sentencia T-663 de 2011.

[22] Sentencia T-936 de 2009. [23] Sentencias T-663, T-132 de 2011 y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. [24] Sentencias T-936 de 2009 y T-663 de 2011.

[25] Sentencias T-504 de 2008 y T-663 de 2001. [26] Sentencias T-1040 de 2001 y T-663 de 2011. [27] Solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados.

[28] "(…) El estado tiene la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos laborales de todos los trabajadores, independientemente de su condición de nacionales o extranjeros, y no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de éstos, en las relaciones laborales que se establezcan entre particulares (empleador – trabajador). El estado no debe permitir que los empleadores privados violen los derechos de los trabajadores, ni que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionales.(…)".

[29] Sentencias T-992 de 2008, T-886 de 2009, T-663 y T-019 de 2011. [30] Sentencias T-132 y T-663 de 2011. [31] Ídem. [32] Sentencias T-519 de 2003, T-689 de 2004, T-530 de 2005, T-385 de 2006, T-1097 de 2008, T-866 de 2009 y T-663 de 2011, entre otras.

[33] Sentencia T-050 de 2011. [34] Sentencia T-279 de 2006. [35] Sentencia T-992 de 2008 [36] Ibídem. [37] Sentencia T-050 de 2011. [38] "Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa".

[39] Sentencia T-467 de 2010 “[A]sí lo estableció la organización Internacional de las Cooperativas de Producción Industrial, Artesanal y de Servicios, en la Declaración Mundial sobre Cooperativas de Trabajo Asociado” , aprobada por la Asamblea General de la Organización Sectorial de la Alianza Cooperativa -ACI-.

[40] Sentencias T-467 de 2010 y T-132 de 2011. [41] Sentencia C-211 de 2000. [42] Sentencia T-467 de 2010. [43] “ Por la cual se determina el marco conceptual que regula la economía solidaria, se transforma el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria, se crea la Superintendencia de la Economía Solidaria, se crea el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito, se dictan normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa y se expiden otras disposiciones” .

[44] Sentencias T-1177 de 2003, T-550 de 2004 y T-003 y 467 de 2010, entre otras. [45] Sentencia T-467 de 2010. [46] Artículo 59 de la Ley 79 de 1988.

“ En las cooperativas de trabajo asociado en que los aportantes de capital son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación, será establecido en los estatutos y reglamentos en razón a que se originan en el acuerdo cooperativo y, por consiguiente, no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes y las diferencias que surjan, se someterán al procedimiento arbitral previsto en el Título XXXIII del Código de Procedimiento Civil o a la justicia laboral ordinaria. En ambos casos, se deberá tener en cuenta las normas estatutarias, como fuente de derecho.//Las compensaciones por el trabajo aportado y el retorno de los excedentes previstos en el artículo 54 numeral 3º de la presente Ley, se hará teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado.//Sólo en forma excepcional y debidamente justificada, las cooperativas de trabajo no asociado podrán vincular trabajadores ocasionales o permanentes no asociados; en tales casos, estas relaciones, se rigen por las normas de la legislación laboral vigente.//En las cooperativas que no sean de trabajo asociado, el régimen laboral ordinario se aplicará totalmente a los trabajadores dependientes y a los trabajadores que a la vez sean asociados”.

[47] Sentencia T-467 de 2010. [48] Sentencias T-003 de 2010, T-550 de 2004, T-1177 de 2003, entre otras. [49] Sentencia T-467 de 2010. [50] Ídem.

[51] “ Por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y a las Cajas de Compensación Familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras disposiciones”.

[52] En igual sentido los artículos 16 y 17 del Decreto 4588de 2006, prohíbe que las precooperativas y las cooperativas de trabajo asociado actúen como empresas de intermediación laboral y en caso de incumplimiento se les sancionara obligándolas a responder solidariamente por las “obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado”. Que rezan así:

“Artículo 16. 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.

Artículo 17. Prohibición para actuar como intermediario o empresa de servicios temporales. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes.

Cuando se configuren prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante, la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado.".

[53] Sentencias T-1219 de 2005 y T-132 de2011. [54] Sentencias T-004, T-003 y T-467 de 2010. [55] Ídem. [56] Anexos 2 folio 30 a 48. [57] "Por la cual se aprueba el retiro forzoso de la Cooperativa de Trabajo Asociado de Vigilancia y Seguridad Privada con Armas Estática y Móvil -COOPSOCIAL-".

Folio 164. [58] Folio 197. [59] Ídem. [60] Sentencias C-211 de 2000, C-855 de 2009 y T- 003 de 2010 "… que si bien las cooperativas gozan de libertad para determinar y autor regular ciertos aspectos básicos que conciernen a su objeto social, estructura, organización y funcionamiento, a las condiciones de ingreso y retiro, también lo es que dicha libertad no es absoluta, porque se debe ejercer dentro del marco de la Constitución y de las restricciones impuestas por la ley".

Agregó que "… no es admisible constitucionalmente que las cooperativas de trabajo asociado, basándose en sus estatutos, dejen desprotegidos los derechos tanto de los asociados como de los trabajadores" .

[61] La sentencia C-211 de 2000 precisó "… que en algunos casos, a los trabajadores vinculados con las Cooperativas de trabajo asociado se les aplica la legislación laboral (sentencia T-900 de 2004) (sic) . Uno de ellos se da, cuando las cooperativas contratan trabajadores ocasionales o permanentes (artículo 59 Ley 79 de 1998) (sic) , caso de carácter excepcional debido a su propia naturaleza de "asociación para trabajar". En estas ocasiones se dan todos los supuestos de una relación laboral subordinada, a saber: "existe un empleador, un trabajador que labora bajo la subordinación de aquél, y una remuneración o salario" (sentencias T-1177 de 2003 y T- 286 de 2003) (sic) .//La otra situación ocurre, cuando se configura bajo la regla de "la vinculación formal a una cooperativa de trabajo asociado no excluye que en la práctica entre ésta y el trabajador asociado surja una relación laboral" (sentencias T-291 de 2005, T-917 de 2004, T-900 de 2004, T-550 de 2004, T-1177 de 2003 y, T-286 de 2003) (sic) , es decir, cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa, sino para un tercero, respecto del cual recibe órdenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la Cooperativa (sentencias 1177 de 2003 y T- 550 de 2004) (sic)" .

[62] Sentencia T-467 de 2010. [63] " Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias".

[64] "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones". [65] "En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así, mismo ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.// No obstante, quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrá derecho a

una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren” .

Normatividad vigente a la época en que ocurrieron los hechos. [66] Sentencia T-554 de 2008. [67] Vale la pena recordar que la Corte Constitucional, como ya se dijo, ha señalado que los estatutos en que se basan las cooperativas, se encuentran limitadas por las normas constitucionales y por los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que, éstas organizaciones deben cumplir con las obligaciones laborales, sobre todo cuando el trabajador ha padecido una mengua en su estado de salud (sentencia T-003 de 2010).

[68] “En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así, mismo ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.// No obstante, quienes fueron despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario , sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

[69] La sentencia T-516 de 2011 expone que “E l trabajador se encontraba bajo un nuevo período de incapacidad, posterior a la inicial suma de 180 días, dio por terminada la vinculación laboral, aduciendo precisamente la causal prevista en el numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que no podía aplicar, (i) sin tener en cuenta que, conforme con un concepto médico, el trabajador tenía posibilidades de rehabilitación; (ii) sin reparar en la situación particular del empleado; y (iii) sin que se autorizara el despido por la autoridad competente, según exige el artículo 26 de la Ley 361 de 1997” . Igualmente, la Sentencia T-050 de 2011 establece que el trabajador que “hubiera estado incapacitado durante más de 180 días, porque la causal legal que sirvió de base al despido solo puede aplicarse en aquellos eventos en los que la pérdida de capacidad laboral del trabajador ha sido calificada previamente, y el empleador cuenta con la autorización del Ministerio de Protección Social para dar por terminado el contrato de trabajo” .

[70] Sentencia T-121 de 2011. [71] Ídem. [72] Cuaderno 1, folio 55 a 56. [73] Ídem. [74] Sentencia T-519 de 2003. [75] Cuaderno 3, folio 41 y ss.

[76] Sentencia SU-667 de 1998.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 8 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.