COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/351/15

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/351/15
Expediente	—
Fecha	2014-09-04
Sala	Sala Cuarta de Revisión
Magistrado ponente	GABRIEL EDUARDO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Para Obtener Reintegro Laboral De Trabajador Discapacitado Que Goce De Estabilidad Laboral Reforzada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona Con Limitaciones Fisicas, Psiquicas O Sensoriales
- Derecho A La Reubicacion Laboral
- Contratacion De Personal A Traves De Cooperativas De Trabajo Asociado
- Cooperativas De Trabajo Asociado Y Reintegro De Empleado
- “Palmera Palumea”.

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Excepcional, la acción de tutela puede proceder, cuando se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental y, adicionalmente, en

Texto completo

T-351-15 Sentencia T-351/15 ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Procedencia excepcional Esta Corporación ha indicado que, de forma excepcional, la acción de tutela puede proceder, cuando se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental y, adicionalmente, en los casos en los cuales se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues esta regla general debe ser necesariamente matizada en estos eventos.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES- Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación DERECHO A LA REUBICACION LABORAL- Deber del empleador de reubicar al trabajador que en el transcurso de su vida laboral ha sufrido accidentes o enfermedades que disminuyen su capacidad laboral El derecho a la reubicación laboral tiene diversas implicaciones, según el ámbito en el que se aplique, razón por la cual es necesario analizar, una serie de elementos, con el fin de establecer si dicha medida excede la capacidad del empleador o impide el desarrollo de su actividad, pues en estos casos, este derecho debe ceder ante el interés legítimo del empleador, debiendo en todo caso informar al trabajador esa circunstancia y brindarle la posibilidad de proponer soluciones razonables. Este

Tribunal ha señalado que en algunos eventos, la reubicación laboral como consecuencia del estado de salud del trabajador, implica no solamente el simple cambio de labores, sino también la proporcionalidad entre las funciones y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados, así como el deber del empleador de otorgar la capacitación necesaria con el propósito de que las nuevas tareas puedan ser desarrolladas adecuadamente.

CONTRATACION DE PERSONAL A TRAVES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO- Regulación COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO- Protección de derechos fundamentales de trabajadores COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO- Prohibición de actuar como empresa de intermediación laboral y simular vínculo cooperativo COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y REINTEGRO DE EMPLEADO- Orden de reintegrar al accionante a un cargo igual o superior al que venía desempeñando, acorde con su actual estado de salud Referencia:

Expediente T-3.010.397 Accionante: Pedro Ignacio Vargas Acosta Accionado: Asociación Mutual Meta Solidaria y Palmeras del Humea S.A. Magistrado Ponente:

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Bogotá D. C., nueve (9) de junio de dos mil quince (2015) La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Gloria Stella Ortiz Delgado y Jorge Iván Palacio Palacio, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En la revisión del fallo proferido por el Juzgado Promiscuo Municipal de Paratebueno (Cundinamarca), el 22 de febrero de 2011, mediante el cual se negó la acción de tutela promovida por Pedro Ignacio Vargas Acosta , contra la Asociación Mutual Meta Solidaria y Palmeras del Humea S.A.

I. ANTECEDENTES 1.1. Aclaración De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 86 y 241 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala de Selección Número Tres de la Corte Constitucional, mediante Auto del treinta y uno (31) de marzo de dos mil once (2011), notificado el quince (15) de marzo del mismo año, decidió seleccionar para revisión el expediente de la referencia y acumularlo a los expedientes T-2.941.765, T-2.998.661, T-2.999.549, T-3.001.509, T-3.003.329, T-3.000.718 y T-3.008.255.

Como se explicará más adelante, en el apartado denominado actuación en sede de revisión de esta sentencia, el expediente T-3.010.397, fue desacumulado de los expedientes mencionados.

1.2. La solicitud Pedro Ignacio Vargas Acosta, a través de apoderado judicial, presentó acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la seguridad social, al trabajo, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada que, según afirma, le fueron vulnerados por la Asociación Mutual Meta Solidaria y Palmeras del Humea S.A.

, en adelante Palumea S.A. 1.3. Los hechos El apoderado judicial del demandante los narra, en síntesis, así: 1.3.1. Pedro Ignacio Vargas Acosta fue contratado verbalmente por los señores Oscar González y Augusto Mayorga, quienes laboran como Administrador e Ingeniero en Palumea S.A., empresa dedicada a la siembra de palma para usos alimenticios. Desarrollaba la función de corte de pasto en el horario comprendido entre las seis (6) de la mañana y cuatro (4) de la tarde, de lunes a sábado.

1.3.2. En virtud de dicha contratación, existió una verdadera vinculación laboral porque concurrieron los elementos determinantes de esta clase de relación: prestación personal de servicios, subordinación y salario.

1.3.3 . Dicho vínculo tuvo como fecha de inicio, el 20 de febrero de 2009 y se extendió, hasta el 16 de octubre de 2010. 1.3.4. La afiliación al Sistema de Seguridad Social se realizó a través de la Asociación Mutual Meta Solidaria.

1.3.5. El último salario devengado ascendió a la suma de setecientos mil pesos moneda legal vigente ($700.000). 1.3.6. Precisamente, realizando la labor para la cual había sido contratado y sin la dotación para cumplir dicha actividad, ni las

protecciones requeridas, el señor Vargas Acosta, el 16 de octubre de 2010, sufrió un trauma en el pie derecho con la cuchilla de la guadañadora en las instalaciones de Palumea S.A.

1.3.7. Tras el siniestro, fue trasladado a la Clínica Martha en la ciudad de Villavicencio, entidad que lo remitió a la Clínica D.I.O. Salud, ubicada en Bogotá, donde fue intervenido quirúrgicamente e incapacitado desde entonces.

1.3.8. La empresa accionada, no especifica cuál, no obstante conocer su estado de salud decidió terminar su contrato de trabajo. 1.4. Oposición a la demanda El Juzgado Promiscuo Municipal de Paratebueno (Cundinamarca), mediante proveído del 9 de febrero de 2011, admitió la demanda y corrió traslado a la Asociación Mutual Meta Solidaria y Palumea S.A.

para que ejercieran su defensa. 1.4.1. La Asociación Mutual Meta Solidaria, a través de su representante legal, respondió al requerimiento judicial, mediante comunicación de fecha 14 de febrero de 2011, en la cual solicitó se denegaran las pretensiones de la tutela promovida por Pedro Ignacio Vargas Acosta, específicamente, las dirigidas contra la entidad asociativa con base en las siguientes consideraciones:

-Efectivamente, Pedro Ignacio Vargas Acosta fue contratado por el Administrador Oscar González y el Ingeniero Augusto Mayorga, funcionarios de Palumea S.A.

-Dicha empresa tiene como intermediario a la Cooperativa de Trabajo Asociado Ecorsalud O.C., entidad que trae a la asociación, los trabajadores de Palumea S.A., para que se realice la afiliación al Sistema General de Seguridad Social y los consabidos pagos de aportes.

-El señor Vargas Acosta, a través de Ecorsalud, manifestó su intención de afiliarse a la asociación, en febrero de 2010, pero fue retirado en el mes subsiguiente, pues no se recibió el pago por parte de la mencionada cooperativa.

Posteriormente, el demandante, en el mes de mayo de 2010, retomó su voluntad de asociarse en la forma ya anotada. -Aclara que “el objetivo de la [Asociación Mutual Meta Solidaria], es la de hacer los pagos a la seguridad social integral (salud, pensión, riesgos y parafiscales) para las empresas y no tiene injerencia en la toma de decisiones de estas.

-Puntualiza, que en el caso del señor Pedro Ignacio Vargas Acosta, la asociación cumplió con los pagos, ello se acredita con el servicio que le brindó, la ARP Positiva, después del siniestro.

1.4.2. Palumea S.A., pese a que fue notificada del escrito introductorio de la tutela, no se pronunció al respecto. 1.5. Pretensiones El demandante le pide al juez de tutela conceder el amparo definitivo de sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se ordene a la empresa Palumea S.A.

y a la Asociación Mutual Meta Solidaria, el reintegro. Así mismo, solicita el pago de las incapacidades, vacaciones, cesantías y primas de servicios que se le adeudan.

1.6. Pruebas En el expediente obran como pruebas: -Copia del reporte del accidente de trabajo sufrido por Pedro Ignacio Vargas Acosta, el 16 de octubre de 2010 (Folio 18 del cuaderno principal) -Copia de los certificados de incapacidad proferidos por la EPS Saludcoop a nombre de Pedro Ignacio Vargas Acosta: 31/10/2010 a 19/11/2010; 20/11/2010 a 29/11/2010; 30/11/2010 a 29/12/2010; 30/12/10 a 28/01/11; 29/10/10 a 07/11/10 (Folios 19 a 22 del cuaderno principal).

-Historia clínica del señor Vargas Acosta en la Clínica Martha y en D.I.O. Salud (Folios 24, 26, 30-32 del cuaderno principal). -Certificados de existencia y representación de Palumea S.A. y de la Asociación Mutual Meta Solidaria (Folios 35-44 del cuaderno principal).

II. DECISIÓN JUDICIAL QUE SE REVISA Sentencia de primera instancia El Juzgado Promiscuo Municipal de Paratebueno (Cundinamarca), mediante providencia del 22 de febrero de 2011, negó el amparo solicitado por Pedro Ignacio Vargas Acosta al considerar que existe otro mecanismo de defensa judicial, cual es la jurisdicción ordinaria

laboral. Advierte que no es posible por vía del amparo tutelar resolver el presente caso porque no se logró acreditar la existencia de un contrato de trabajo.

La parte demandante, no impugnó el fallo proferido, en primera instancia. III. ACTUACIÓN EN SEDE DE REVISIÓN 1. Mediante Auto del nueve (9) de febrero de 2012, el Magistrado Sustanciador consideró necesario recaudar algunas pruebas para verificar algunos hechos relevantes del proceso y mejor proveer en el presente caso.

En consecuencia, resolvió lo siguiente: "SOLICITAR al señor Pedro Ignacio Vargas Acosta que, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación del presente auto remita una declaración jurada suya respecto de los siguientes supuestos: las condiciones bajo las cuales se desarrolló la relación laboral con el empleador Palmeras del Humea S.A. En dicho documento debe señalar la modalidad del contrato de trabajo, la jornada laboral, la remuneración, si esta era quincenal o mensual, si recibía auxilio de transporte, las funciones desempeñadas, si estaba afiliado a una caja de compensación familiar, si estaba vinculado a un sindicato, si laboró horas extras, domingos o festivos y la fecha en que comenzó y terminó la vinculación laboral.

De igual manera, allegar una declaración de terceros en la que se dé cuenta de los supuestos antes mencionados o alguna otra evidencia que demuestre algunos de esos hechos." El veintisiete (27) de febrero de 2012, la Secretaría General de la Corte, informó que:

"… el auto de fecha nueve (09) de febrero de dos mil doce (2012), fue comunicado mediante oficio OPT-086 del 13 de febrero del presente año. Durante el referido término, no se recibió comunicación alguna." 2.

A través de proveído del veintitrés (23) de octubre de 2012, el Magistrado Sustanciador, le solicitó "a la Superintendencia Nacional de Salud, Área de Medidas Especiales, que en el término de tres (3) días hábiles contado a partir de la notificación del presente Auto, informe si la Cooperativa de Trabajo Asociado ECORSALUD O.C. con NIT 9000873311 y domicilio en Villavicencio, se encuentra en proceso de liquidación- En caso Afirmativo, indique en qué etapa se encuentra aquel." El treinta y uno (31) de octubre de 2012, la Secretaría General de esta Corporación, informó que "el auto de fecha veintitrés (23) de octubre de dos mil doce (2012), fue comunicado mediante oficio OPT-A-680 del 25 de octubre del presente año. Durante el referido término, no se recibió comunicación alguna." 3.

Mediante Auto del veintisiete (27) de noviembre de 2012, el Magistrado Sustanciador, requirió a la Superintendencia Nacional de Salud, Área de Medidas Especiales "para que de forma inmediata, una vez le sea notificada la presente providencia, se sirva dar cumplimiento a lo ordenado en Auto de fecha 23 de octubre de 2012 (…)." El cinco (5) de diciembre de 2012, la Secretaría General de este Tribunal, informó que recibió el oficio 2-2012-092546 del 30 de noviembre de 2012, firmado por la Dra. Sandra Roca Garavito, Superintendente Delegada para las Medidas Especiales (E), de la Superintendencia de Salud.

En la comunicación anotada, se informó "que revisados los archivos que lleva esta Delegada para Medidas Especiales, no se encontró relacionada [la Cooperativa de Trabajo asociado Ecorsalud con NIT 9000873311] en intervención forzosa administrativa para administrar, liquidar y en liquidación voluntaria. Sin perjuicio de lo anterior y teniendo en cuenta que al parecer no se trata de una cooperativa cuyo objeto sea salud, hemos trasladado a la Superintendencia Solidaria para lo de su competencia." 4.

A través de proveído del seis (6) de diciembre de 2012, el Magistrado Sustanciador, le solicitó "a la Superintendencia de Economía Solidaria que, en el término de tres (3) días contado a partir de la notificación del presente Auto, informe si la Cooperativa de Trabajo Asociado ECORSALUD O.C. con NIT 9000873311 y domicilio en Villavicencio, se encuentra en proceso de liquidación. En caso Afirmativo, indique en qué etapa se encuentra aquel." El dieciocho (18) de diciembre de 2012, la Secretaría General de la Corte, informó que "el auto de fecha seis (6) de diciembre de dos mil doce (2012), fue comunicado mediante oficio OPT-A-778 del 11 de diciembre del presente año.

Durante el referido término, no se recibió comunicación alguna.” 5. La Sala Cuarta de Revisión, una vez analizó el expediente, concluyó que el Juzgado Promiscuo Municipal de Paratebueno (Cundinamarca) cuando conoció de la acción de tutela de la referencia, no vinculó al trámite a la Cooperativa de Trabajo Asociado Ecorsalud O.C., entidad que podría verse afectada con las resultas del proceso.

Por esta razón, la Sala Cuarta de Revisión, a través del Auto 298 A del doce (12) de diciembre de 2012, decidió vincular al trámite de tutela a la mencionada cooperativa para que se pronunciara acerca de las pretensiones y del problema jurídico que plantea la solicitud de amparo.

El dos (2) de agosto de 2013, la Secretaría General de esta Corporación, informó que “el oficio OPT-A-261 del 7 de junio de 2013, librado a ECORSALUD, en virtud del auto del 12 de diciembre de 2012, fue devuelto por la oficina de correos, con la anotación rehusado.” 6 .

El 25 de julio de 2013, la Sala Cuarta de Revisión, mediante Sentencia T-484 del citado año, resolvió las solicitudes de amparo identificadas como T-2.941.765, T-2.998.661, T-2.999.549, T-3.001.509, T-3.003.329, T-3.000.718 y T-3.008.255. Así mismo, en el numeral primero del mentado fallo, ordenó desacumular la acción de tutela T-3010397 de los mencionados expedientes en razón de que a la fecha de expedición de esa providencia, no había sido posible vincular al trámite constitucional a Ecorsalud.

La Sala Cuarta de Revisión, en la misma fecha, decidió suspender los términos para fallar el presente asunto. El veinte (20) de junio de 2014, la Secretaría General de esta Corporación, comunicó que dio cumplimiento a lo ordenado en el numeral primero de la parte resolutiva de la Sentencia T-484 de 2013.

7 . El cuatro (4) de septiembre de 2014, la Secretaría General de este Tribunal, remitió al despacho del Magistrado Sustanciador, el Certificado de Existencia y Representación de la Cooperativa de Trabajo Ecorsalud O.C., expedido por la Cámara de Comercio de Villavicencio para que obrara dentro del expediente, documento previamente solicitado.

8 . En proveído del cinco (5) de diciembre de 2014, el Magistrado Sustanciador, ordenó a la Secretaría General de la Corte realizar la notificación del proceso de la referencia a la entidad Ecorsalud O.C., a través del trámite de emplazamiento establecido en el numeral 4 del artículo 315 y el artículo 318 del C.P.C., en concordancia con el Decreto 306 de 1992, el cual debería realizarse mediante un medio de comunicación de amplia circulación nacional.

De conformidad con lo ordenado en el auto reseñado precedentemente, el edicto emplazatorio se publicó en la página 9 del diario El Tiempo, el 21 de diciembre de 2014.

-El diecinueve (19) de marzo de 2015, la Secretaría General de esta Corporación, remitió al despacho del Magistrado Sustanciador, para que obrara dentro del proceso de la referencia, constancia de fijación y desfijación del edicto emplazatorio ordenado mediante auto del cinco (5) de diciembre de 2014, en el que se señala que “…durante los cinco (5) días siguientes a la desfijación del edicto, no compareció a esta Secretaría el emplazado…”.

9. Tras el vencimiento del término del emplazado para comparecer al proceso, sin que este lo hubiere hecho, el veintisiete (27) de marzo de 2015, el Magistrado Sustanciador, resolvió designar como Curador Ad-litem de Ecorsalud O.C. al Dr. Luis Jaime Cuartas Murillo y ordenó a la Secretaría de la Corporación comunicar tal designación.

-El treinta (30) de abril de 2015, compareció a la Secretaría de la Corte, el Dr. Luis Jaime Cuartas Murillo, Curador Ad-litem de Ecorsalud O.C. y se le dio traslado del libelo demandatorio.

-El cinco (5) de mayo de 2015, la Secretaría General de la Corporación, remitió al Despacho del magistrado Sustanciador, escrito firmado por el Curador Ad-litem de Ecorsalud O.C. en el cual señala que la empresa que representa fungió en este caso como intermediario.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia A través de esta Sala de Revisión, la Corte Constitucional es competente para revisar la sentencia proferida dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículo 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico Conforme con la situación fáctica planteada y la decisión del juez de instancia, corresponde a esta Sala de Revisión establecer, si en el presente caso, se ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada de Pedro Ignacio Vargas Acosta, por razón de la terminación de su relación con las empresas demandadas.

Con tal fin, esta Sala se referirá a la jurisprudencia constitucional existente en relación con: (i) la procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral en los casos de trabajadores discapacitados; (ii) la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y, (iii) las cooperativas asociativas de trabajo para luego, finalmente, dar solución al caso objeto de estudio.

3. Procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral en los casos de trabajadores discapacitados Reiteradamente la Corte ha señalado que, en principio, el mecanismo de amparo es improcedente para reclamar el reintegro laboral [1] , toda vez que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto, acciones judiciales específicas cuyo conocimiento, ha sido asignado a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate.

No obstante, esta Corporación ha indicado que, de forma excepcional, la acción de tutela puede proceder, cuando se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental y, adicionalmente, en los casos en los cuales se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues esta regla general debe ser necesariamente matizada en estos eventos [2] .

Precisamente, la Corte, en la Sentencia T-198 de 2006 [3] , en relación con la procedibilidad del recurso de amparo, señaló: “ 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”.

Bajo este contexto, esta Corporación ha señalado, categóricamente, frente a las situaciones de excepcionalidad señaladas, que es necesario, en todo caso, para que proceda la acción de tutela, que el demandante demuestre que el despido estuvo ligado a su condición. Dicho en otros términos, que existe un nexo causal entre la terminación del vínculo laboral y la enfermedad o discapacidad.

4. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia Según el artículo 13 superior todas las personas son iguales ante la ley, y el Estado debe garantizar las condiciones necesarias para que ese mandato sea real y efectivo. De ahí que esta Corporación, haya interpretado que:

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

[4] ” Así mismo, se establece en el mencionado precepto constitucional que las personas que por su condición económica, física o mental, se hallen en un estado de debilidad manifiesta, gozan de una especial protección constitucional por parte del Estado.

Ahora bien, según la jurisprudencia de la Corte, el compromiso que tiene el Estado para con las personas discapacitadas de conformidad con la Constitución, es doble, “ por una parte, debe abstenerse de adoptar o ejecutar cualquier medida administrativa o legislativa que lesione el principio de igualdad de trato ; por otra, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, debe remover todos los obstáculos que en los ámbitos normativo, económico y social configuren efectivas desigualdades de hecho que se opongan al pleno disfrute de los derechos de estas personas, y en tal sentido, impulsar acciones positivas .

[5] ” (Subrayado fuera del texto original) En armonía con lo anterior, el artículo 47 de la Carta Magna, dispone que el Estado debe gestionar una política de previsión, rehabilitación e integración social encauzada a que los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, reciban la atención especializada que necesitan.

Bajo esta perspectiva la Constitución, en el artículo 53, consagra que uno de los principios mínimos que debe orientar las relaciones laborales, es la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. Acorde con este mandato el artículo 54 Superior señala que es una obligación del “Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” .

Respecto de las acciones afirmativas este Tribunal ha afirmado que son aquellas que tienen como propósito defender a ciertas personas o grupos para suprimir o aminorar sus desigualdades a nivel social, cultural, económico o histórico que los afectan y procurar que los miembros de un grupo discriminado tengan una mayor representación en el marco político o social [6] .

Precisamente, de las acciones afirmativas a favor de las personas que padecen limitaciones físicas o mentales, la Corte ha establecido que se deriva una estabilidad laboral reforzada, la cual implica: (i) el derecho a permanecer en el empleo;

(ii) no ser despedido por causa de la situación de vulnerabilidad; (iii) permanecer en el empleo hasta que se requiera y hasta tanto no se configure una causal objetiva que obligue la terminación del vínculo; y (iv) que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido o la terminación del contrato, con fundamento en la previa verificación de la ocurrencia de la causal que se alega para finiquitar el contrato laboral, so pena de que el despido se considere ineficaz [7] .

Ahora bien, el legislador en relación con la estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones, estableció una serie de garantías que tienen como propósito, permitir que estas personas ingresen a la actividad laboral y asegurar que sus limitaciones no se constituyan en causales para que sean excluidas de la misma.

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

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

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de 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.” Cabe precisar que la Corte se pronunció, en sede de control abstracto, respecto de este último inciso declarándolo exequible de manera condicionada mediante la Sentencia C-531 de 2000 [8] , en el entendido de que el despido no se considera eficaz, así se haya efectuado

el pago de la indemnización al trabajador discapacitado, si previamente no ha mediado la autorización de la Oficina de Trabajo. En esta medida, la indemnización se constituye en una sanción para el empleador, mas no en la posibilidad para este de despedir sin justa causa a un trabajador discapacitado [9] .

Así mismo, este Tribunal, en sede de control concreto, en Sentencia T-198 de 2006 [10] , señaló que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 contiene una protección laboral reforzada que se proyecta en dos ámbitos:

-Un ámbito positivo, que supone la prohibición de que las limitaciones físicas o mentales de un trabajador se constituyan en la causa para su desvinculación laboral, a menos que dicha limitación sea incompatible con el cargo que va a desempeñar.

-Y uno negativo, conforme con el cual ninguna persona discapacitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que exista autorización de la Oficina de Trabajo. No obstante, quienes hayan sido desvinculados por este motivo, tendrán derecho a una indemnización, sin perjuicio de las demás prestaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.

Resulta de vital importancia, destacar que para la Corte, están amparadas por la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 [11] , tanto las personas que tienen la condición de discapacitadas de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes, como aquellas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, ya sea por la ocurrencia de un evento que afecte sus condiciones de salud, o de una limitación física, sin importar si esta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o de origen común , ni si es de carácter transitorio o permanente.

Precisamente, la Corte frente al particular, en sentencia T-531 de 2003 [12] , dijo: “* En la actualidad el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados como tales por las normas legales [13] , frente a los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, quienes a partir de lo dispuesto en el artículo 13 Superior, exigen una protección especial por parte del Estado dada su situación de debilidad manifiesta [14] .

* El alcance y los mecanismos legales de protección - en cada caso - son distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada y, en segundo término, porque la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta se deriva de la aplicación inmediata de la Constitución junto con algunas normas de rango legal que constituyen el denominado sistema normativo integrado [15] .

* Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores.

* Con todo, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. De suerte que, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores en estado digno y acorde con sus condiciones de salud, en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad. Sin embargo, ‘el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla’ [16] (…)” En diversas oportunidades, la Corte, aplicando la jurisprudencia constitucional referida, ha protegido el derecho de las personas con limitaciones, independientemente de la calificación o no de su discapacidad, a no ser discriminadas en el ámbito laboral como consecuencia de sus condiciones de salud y ha señalado que debe brindárseles un trato especial.

Ahora bien, t al y como quedó expuesto, la protección a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de debilidad manifiesta, por causa de una disminución en la capacidad física o mental, comprende, en primer lugar, la prohibición impuesta al empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en razón de dicha discapacidad y, en segundo término, la reubicación si se requiere, hasta tanto no se verifique una causal objetiva para su desvinculación previa comprobación de la misma por parte de la autoridad laboral competente.

Precisamente, el derecho a la reubicación, según esta Corporación, ha sido entendido como el privilegio que tiene el trabajador de que le sean asignadas funciones conforme con su disminuida condición física derivada de una enfermedad y mientras logra una plena mejoría ello con el fin de potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente [17] .

La aplicación del principio de solidaridad, explica la obligación del empleador de reubicar al trabajador que tiene una discapacidad o una incapacidad física o mental, en una actividad digna y conforme con su estado de salud, salvo que demuestre que “existe un principio de razón suficiente que lo exonera de cumplirla” [18] .

Lo anterior, por cuanto según este Tribunal, el derecho a la reubicación laboral tiene diversas implicaciones, según el ámbito en el que se aplique, razón por la cual es necesario analizar, una serie de elementos, con el fin de establecer si dicha medida excede la capacidad del empleador o impide el desarrollo de su actividad, pues en estos casos, este derecho debe ceder ante el interés legítimo del empleador, debiendo en todo caso informar al trabajador esa circunstancia y brindarle la posibilidad de proponer soluciones razonables.

En esta medida, deberá examinarse, para determinar si el reintegro es viable: la clase de labores encomendadas al trabajador; la naturaleza jurídica del empleador, y las condiciones de la empresa y/o capacidad del empleador para realizar los movimientos de personal.

La Corte en la Sentencia T-1040 de 2001, [19] frente al tema dijo: “Por supuesto, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. En situaciones como estas, en principio corresponde al empleador reubicar al trabajador en virtud del principio constitucional de solidaridad, asegurándole unas condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar su derecho al trabajo en condiciones dignas. Sin embargo, el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla.

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

[20] Así mismo, este Tribunal ha señalado que en algunos eventos, la reubicación laboral como consecuencia del estado de salud del trabajador, implica no solamente el simple cambio de labores, sino también la proporcionalidad entre las funciones y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados, así como el deber del empleador de otorgar la capacitación necesaria con el propósito de que las nuevas tareas puedan ser desarrolladas adecuadamente.

[21] Otros asuntos que debe abordar la Sala antes de resolver el problema jurídico planteado, son los relacionados con el significado y efecto de las relaciones que se presentan en casos como los que se analizan como cuando el trabajador es contratado a través de un contrato de obra o labor determinada, el asociado celebra un convenio asociativo y la vinculación se realiza a través de una cooperativa asociativa de trabajo.

5. Las cooperativas asociativas de trabajo La cooperativa de trabajo asociado es una forma de organización solidaria, que brinda la posibilidad a varias personas de agruparse para acometer una actividad sin ánimo de lucro mediante el aporte de la capacidad laboral de sus integrantes.

El artículo 70 de la Ley 79 de 1998 “por la cual se actualiza la legislación cooperativa” señala que las cooperativas son “ aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios”.

El artículo 3 del Decreto 4588 de 2006 “ Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado”, las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado son organizaciones sin ánimo de lucro, pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras y contribuyen económicamente a las mismas. Igualmente, son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el propósito de generar en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

Por su parte, el término de cooperativa, según la Recomendación R193 de 2002 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la promoción de las cooperativas, debe interpretarse como: “ la asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática.” De conformidad con lo expuesto, es posible colegir que las cooperativas de trabajo asociado mediante la agrupación de personas y el aporte de la capacidad de trabajo tienen como propósito la producción y ejecución de obras o la prestación de servicios, las cuales deberán prestarse dentro de los lineamientos establecidos en los estatutos y en la normativa existente en la materia.

La Corte, en la Sentencia C-211 de 2000 [22] , además de señalar las características sobresalientes de esta clase de organizaciones [23] recalcó que dada la entidad entre el asociado y el trabajador, la relación entre este y la cooperativa no se regula, en principio, por el Código Sustantivo del Trabajo, sino por los estatutos que definen, entre otras materias, el manejo y administración, su funcionamiento, el régimen de trabajo, seguridad social y compensaciones, el reparto de excedentes y todos los demás asuntos relacionados con el cumplimiento del objeto social [24] .

Con todo, esta Corporación ha enfatizado en que la capacidad de autorregulación de las cooperativas de trabajo, comprende, el respeto por las garantías constitucionales que consagran la Constitución y la ley. De ahí que, estas organizaciones solidarias, en virtud de su autonomía configurativa no podrán contrariar los principios y valores superiores, ni infringir las normas que regulan los mínimos que deben comprender los contratos de asociación, pues se encuentran subordinadas a la vigilancia de las autoridades competentes [25] .

Específicamente, el artículo 7°, numeral 3, de Ley 1233 de 2008 señaló que cuando se use la organización solidaria de trabajo asociado para encubrir una relación laboral, no solo se disuelve el vínculo cooperativo sino que también se deriva una responsabilidad solidaria entre la organización infractora y el tercero contratante en relación con las obligaciones prestacionales que causadas en favor del trabajador.

Bajo este contexto, la jurisprudencia de este Tribunal ha precisado que si durante la ejecución del contrato de trabajo asociado, la cooperativa de trabajo asociado infringe la prohibición consistente en que 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 admitir que respecto de sus asociados se susciten relaciones de subordinación, se debe dar aplicación la legislación laboral, y no la legislación civil o comercial porque bajo estas hipótesis confluyen elementos esenciales que dan lugar a la existencia de un contrato de trabajo simulado por el contrato cooperativo.

Sobre el particular, esta Corporación, en la Sentencia T-962 de 2008 [26] , precisó que: “la facultad para contratar con terceros no es absoluta. En efecto, por expreso mandato legal, las cooperativas y precooperativas no podrán actuar como

intermediarios laborales o empresas de servicios temporales.” Así las cosas, la intermediación modifica el vínculo cooperativo o, dicho en otras palabras, la relación horizontal que debe existir entre los asociados cooperados en una verdadera relación laboral pues el cooperado no ejerce sus funciones directamente en la cooperativa sino que presta un servicio a un tercero, quien le da órdenes y le impone un horario de trabajo, surgiendo así una clara relación de subordinación.

La Corte, en Sentencia T-445 de 2006 [27] , respecto de las hipótesis fácticas y los supuestos que permiten identificar la transformación de la relación entre los asociados cooperados en un contrato de trabajo, dijo:

“En relación con los elementos que pueden conducir a que la relación entre cooperado y cooperativa pase de ser una relación horizontal, ausente de subordinación, a una relación vertical en la cual una de la dos partes tenga mayor poder sobre la otra y por ende se configure un estado de subordinación, se pueden destacar diferentes elementos, como por ejemplo (i) el hecho de que para que se produzca el pago de las compensaciones a que tiene derecho el cooperado este haya cumplido con la labor en las condiciones indicadas por la cooperativa o el tercero a favor del cual la realizó; (ii) el poder disciplinario que la cooperativa ejerce sobre el cooperado, de acuerdo con las reglas previstas en el régimen cooperativo; (iii) la sujeción por parte del asociado a la designación [que] la Cooperativa [haga] del tercero a favor del cual se va a ejecutar la labor contratada y las condiciones en las cuales trabajará; entre otros.” Conforme con lo expuesto, cuando se presenten estos supuestos u otros que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo, el juez de tutela debe proteger los derechos fundamentales del trabajador encubierto tras la calidad de asociado, y aplicar los principios del derecho laboral [28] y las demás garantías laborales consagradas en la Constitución Política.

6. Estudio del caso concreto Conforme con las consideraciones y fundamentos expuestos anteriormente, esta Sala de Revisión determinará, si las empresas demandadas , vulneraron el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, de Pedro Ignacio Vargas Acosta, al terminar unilateralmente la relación que existía, no obstante su deteriorado estado de salud.

Para la Sala, en primer lugar, es necesario referirse a la naturaleza de la relación que existía entre la empresa Palumea S.A., la Cooperativa de Trabajo Asociado Ecorsalud O.C., la Asociación Mutual Meta solidaria y Pedro Ignacio Vargas Acosta, como quiera que este punto es definitivo para establecer en quién recae la vulneración de los derechos fundamentales invocados.

La determinación de la naturaleza de este vínculo implica una labor que, en principio, no se encuentra dentro del ámbito de competencia del juez de tutela, pues en general, debe acudirse a la jurisdicción ordinaria para que sea el juez laboral quien con su decisión dirima el conflicto planteado y determine la naturaleza y condiciones de la relación existente. Sin embargo, en ciertos eventos y bajo la premisa de que pueden verse comprometidos los derechos fundamentales a la integridad, mínimo vital y vida digna de una persona sujeto de especial protección constitucional, la Corte Constitucional, ha analizado las circunstancias que rodean los asuntos puestos a su consideración, porque es posible derivar una relación de orden laboral de una vinculación que formalmente responde a cualquier otro orden con el que se pretende excluir la aplicación de la legislación laboral.

Para la Sala, este caso denota la existencia de un contrato de trabajo simulado por el contrato cooperativo conforme a tres elementos indiciarios del tipo de relación laboral que existía entre el señor Vargas Acosta y la empresa Palumea S.A.

Estos elementos son: -En primer lugar, la copia del formato del accidente de trabajo mencionado en el libelo, en el que se lee: (i) que este ocurrió en la fecha y dentro del horario señalado por el demandante, “16/10/10”, “9:00”; (ii) cumpliendo la función que, según el accionante, fue contratado, “[e]l trabajador se encontraba guadañando de repente se le resbala la máquina y lo corta en el empeine del pie derecho y los 4 dedos ocasionando herida” y (iii) el sitio donde este acaeció, “PALMERA PALUMEA”.

-En segundo término, las afirmaciones realizadas por la representante legal de la Asociación Mutual Meta Solidaria cuando dio contestación al escrito introductorio de la tutela, en la que describe la forma como opera la contratación de los trabajadores de Palumea S.A.

En efecto, se señala que esta compañía tiene como intermediario a la Cooperativa de Trabajo Asociado Ecorsalud O.C., entidad que remite a la Asociación Mutual Meta Solidaria, los trabajadores de la mencionada empresa, para que se realice la afiliación al Sistema General de Seguridad Social y los correspondientes pagos de aportes. Aseveraciones que deben darse, en principio, por ciertas, pues, pese a que dicha entidad fue notificada de la acción constitucional promovida en su contra, no hizo referencia alguna al respecto.

-En tercer lugar, la aseveración hecha por el Curador Ad-litem de la Cooperativa de Trabajo Asociado Ecorsalud O.C., en sede de revisión, según la cual esta organización solidaria fungía como intermediario .

De los indicios anotados, preliminarmente, puede inferirse la existencia de una relación de orden laboral entre el demandante y Palumea S.A., toda vez que se evidencia que este no actuó exclusivamente en calidad de cooperado de Ecorsalud, tampoco como simple asociado de Meta Solidaria sino que laboraba para dicha compañía, tercero respecto del cual aceptaba órdenes, cumplía horarios y recibía un salario. De ahí que, puede predicarse la existencia de un vínculo subordinado regido por la legislación laboral y no por la legislación civil o comercial como quiera que la relación del accionante con las entidades mencionadas, permite colegir que se trataba de un contrato de trabajo simulado por el contrato cooperativo y la mediación de una asociación para realizar la afiliación y el pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social.

Recuérdese que, según la jurisprudencia de esta Corporación, no es permitido que organizaciones solidarias actúen como empresas de intermediación laboral. Cuando ello ocurre, el juez de tutela debe proteger los derechos fundamentales del trabajador encubierto tras la calidad de asociado y aplicar directamente la Constitución política y la legislación laboral.

Ya definida la relación en la que se enmarcó la prestación de los servicios de Pedro Ignacio Vargas Acosta, procede la Sala a verificar si en el presente asunto se reúnen los requisitos establecidos por la jurisprudencia constitucional para amparar, por vía de la acción de tutela, su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Para ello se analizará si la desvinculación del demandante por parte de las empresas accionadas obedeció a sus condiciones de salud, es decir, si las demandadas, incurrieron en un trato discriminatorio.

Dicha discriminación como quedó expuesto, se comprueba cuando en el caso particular se acredite: (i) Que el demandante pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; (iii) Que se encuentre acreditado el nexo causal entre el despido o la terminación del contrato y las condiciones deplorables de salud del trabajador y, (iv) Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta necesario.

Con base en las pruebas incorporadas al plenario, la Sala tiene por demostrado: -A finales del mes de febrero de 2010, Pedro Ignacio Vargas Acosta acudió a la Asociación Mutual Meta Solidaria, a través de Ecorsalud, a objeto de que esta lo vinculara y realizara el pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social, al parecer,en el mes que empezó a prestar sus servicios como cortero de pasto en la empresa Palumea S.A.

-El 16 de octubre de 2010, el señor Vargas Acosta, dentro del horario de trabajo y desarrollando la labor mencionada, en las instalaciones de Palumea S.A., se vio involucrado en un accidente de trabajo, al herirse uno de sus pies con las hojas de corte de una guadañadora, el cual fue debidamente reportado a la entonces ARP Positiva. Dicho siniestro, según la historia clínica, afectó ostensiblemente al demandante, razón por la cual debe considerarse como una persona en estado de debilidad manifiesta.

A partir del día de la ocurrencia del siniestro, al demandante le fueron concedidas una serie de incapacidades: 31/10/2010 a 19/11/2010; 20/11/2010 a 29/11/2010;

30/11/2010 a 29/12/2010; 30/12/10 a 28/01/11; 29/10/10 a 07/11/10. -Es posible entender que en este caso, como quedó expuesto, bajo la perspectiva de la figura del denominado "contrato realidad" se configuran los supuestos fácticos que dan lugar al surgimiento de una relación de intermediación laboral, en la que se encuentra involucrada la Cooperativa de Trabajo Asociado Ecorsalud. En realidad, de lo visto en el plenario, se configuró una relación que pugna con el plano de horizontalidad que se predica entre los extremos de un contrato de asociación porque el señor Vargas Acosta estaba inmerso en una relación de subordinación y dependencia con Palumea S.A., tercero contratante. Además, se utilizó una asociación para realizar la afiliación y el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social, con el fin de trastocar una verdadera relación laboral.

En todo caso, al demandante le fue terminada tal relación sin el cumplimiento del procedimiento consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es decir, no medió autorización previa del inspector del trabajo, para que el despido pudiese tener eficacia. Lo anterior, por cuanto de la situación fáctica analizada, se vislumbran los elementos esenciales de una relación laboral encubierta bajo la modalidad de un contrato cooperativo.

Por lo expuesto, la Sala considera, que tanto las Cooperativas de Trabajo Asociado Ecorsalud, la Asociación Mutual Meta Solidaria y Palumea S.A., infringieron la prohibición legal y los parámetros establecidos por este Tribunal Constitucional, al actuar y permitir que las mencionadas organizaciones solidarias fueran empresas de intermediación laboral y simular un vínculo cooperativo, simultáneamente.

De esta forma, las conductas de las demandadas resultan violatorias de los derechos fundamentales al trabajo y a la seguridad social, porque amparadas en el cooperativismo con el que se pretende desconocer las garantías del derecho laboral, afectaron, de manera grave, a una personas en estado de debilidad manifiesta debido al aminoramiento en sus condiciones de salud.

Por lo anterior, Palumea S.A. pese a no tener contrato directo con el señor Vargas Acosta, es también responsable por las obligaciones derivadas en razón de su desvinculación, persona que se halla en estado de debilidad manifiesta como consecuencia de los padecimientos que se derivaron del accidente de trabajo mencionado. Ecorsalud y la Asociación Mutual Meta Solidaria, actuaron como empresas de intermediación laboral, siendo en realidad dicha empresa la empleadora del demandante. Por incurrir en estas conductas son solidariamente responsables, de acuerdo con los artículos 17 del Decreto 4588 de 2006 y 7° de la Ley 1233 de 2008 y la Sentencia T-471 de 2008 [29] que indica:

"(…)así el empleador beneficiario del servicio no hubiere contratado la prestación, es dable vincularlo con las obligaciones labores y garantías constitucionales(…)" La Sala reitera que las cooperativas de trabajo asociado, así como las bolsas de empleo y las empresas de servicios temporales, aunque estén creadas bajo parámetros legales, no pueden convertirse en herramientas para desproveer a los trabajadores de las garantías mínimas establecidas en el artículo 53 de la Carta Política.

Tanto esta Corporación como las demás autoridades judiciales y operadores jurídicos, deben garantizar el principio de la primacía del derecho sustancial sobre las formas en un Estado Social de Derecho, y examinar si en casos similares se presenta el fenómeno del contrato realidad. Lo expresado se ve reforzado en escenarios como el que se estudia en esta ocasión, en el que se vulneran los derechos de los trabajadores, al ser despedidos por encontrarse en precarias condiciones de salud, siendo menester prodigarles una protección especial por su situación de vulnerabilidad.

Así, esta Sala sostiene que la llamada flexibilización laboral que busca brindarle facilidades a los empleadores en cuanto a formas alternativas de cumplimiento de los contratos o vínculos con sus empleados con el ánimo de mejorar sus índices de eficiencia financiera y económica –supuestamente en beneficio paralelo para los trabajadores o para las posibilidades

de mayor empleo-, no puede versar sobre los contenidos mínimos de los derechos laborales. Sin duda, desconocer los derechos del trabajador afectado en su salud, bajo el supuesto de que no existía contrato laboral formal, se traduce en una discriminación inaceptable para nuestra Carta Política.

En esas condiciones , la desvinculación de que fue objeto el demandante lo redujo a una situación de vulnerabilidad y repercutió gravemente en la obtención de los medios económicos para garantizar su mínimo vital, teniendo en cuenta que se finiquitó su relación laboral cuando estaba seriamente afectada sus condiciones personales.

Por lo tanto, se le ordenará a Palumea S.A. como beneficiaria en todo caso de los servicios de Pedro Ignacio Vargas Acosta, poner a su disposición un cargo conforme a sus condiciones de salud.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo proferido por el Juzgado Promiscuo Municipal de Paratebueno (Cundinamarca) y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada de Pedro Ignacio Vargas Acosta. En consecuencia, ordenará a Palumea S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica del señor Vargas Acosta a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional y que permita concluir su aptitud para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, reintegrar a Pedro Ignacio Vargas Acosta y, si este está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venían desempeñando cuando se les desvinculó, acorde con su estado de salud actual. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Así mismo, se ordenará a Palumea S.A., a Ecorsalud y a la Asociación Mutual Meta Solidaria que solidariamente reconozcan y paguen a favor del demandante, una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

V. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la constitución, RESUELVE PRIMERO.- LEVANTAR la suspensión de términos para fallar el presente asunto.

SEGUNDO.- REVOCAR el fallo del 22 de febrero de 2011, proferido por el Juzgado Promiscuo Municipal de Paratebueno (Cundinamarca). En su lugar, CONCEDER , por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada de Pedro Ignacio Vargas Acosta y, en consecuencia, ORDENAR a Palmeras del Humea S.A., por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica del señor Vargas Acosta a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional y que permita concluir su aptitud para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, reintegrar a Pedro Ignacio Vargas Acosta y, si este está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venían desempeñando cuando se les desvinculó, acorde con su estado de salud actual. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de Trabajo Así mismo, se ordenará a Palmeras del Humea S.A., a la Cooperativa de Trabajo Asociado Ecorsalud O.C.

y a la Asociación Mutual Meta Solidaria que solidariamente reconozcan y paguen a favor de Pedro Ignacio Vargas Acosta, una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

TERCERO.- ADVERTIR a Pedro Ignacio Vargas Acosta que, si no lo ha hecho, acuda en un término de 4 meses contado a partir de la notificación de esta providencia, a la jurisdicción ordinaria laboral, por ser esta la competente para reclamar el reconocimiento y pago de los demás derechos laborales que le pudieran corresponder.

CUARTO.- LÍBRESE por la Secretaría General de esta corporación, la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, y cúmplase.

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO Magistrada Ausente con excusa JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Véanse, entre otras, las sentencias T-198 del 16 de marzo de 2006. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-1038 del 4 de diciembre de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[2] Véase, Sentencia T-576 del 14 de octubre de 1998. M.P. Alejandro Martínez Caballero. [3] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [4] Véase, Sentencia T-871 del 21 de julio de 2005.

M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [5] Véase, Sentencia T-1167 del 17 de noviembre de 2005. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [6] Ibídem. [7] Véase, Sentencia T-337 del 14 de mayo de 2009.

M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. [8] M.P. Álvaro Tafur Galvis. [9] Véase, Sentencia T-129 del 24 de febrero de 2009. M.P. Humberto Antonio Sierra.

[10] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [11] Véanse, Sentencias T-1040 del 27 de septiembre de 2001y T-256 del 24 de marzo de 2003. M.P. Rodrigo Escobar Gil y T-1183 del 24 de noviembre de 2004.

M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [12] M.P. Rodrigo Escobar Gil. [13] “El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 ‘Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones’, establece que para hacerse acreedores a la protección legal especial que consagra, es necesaria la previa calificación médica que acredite la discapacidad. Dice:

‘Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.’ [14] “El artículo 13 de la Constitución establece: ‘El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.’ [15] “En efecto, en Sentencia SU-480 del 25 de septiembre de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), esta Corporación manifestó que: ‘La realización del servicio público de la Seguridad Social (art. 48) tiene como sustento un sistema normativo integrado no solamente por los artículos de la Constitución sino también por el conjunto de reglas en cuanto no sean contrarias a la Carta. Todas esas normas contribuyen a la realización del derecho prestacional como status activo del Estado. Es decir, el derecho abstracto se concreta con reglas y con procedimientos prácticos que lo tornan efectivo. Lo anterior significa que si se parte de la base de que la seguridad social se ubica dentro de los principios constitucionales de la igualdad material y el Estado social de derecho, se entiende que las reglas expresadas en leyes, decretos, resoluciones y acuerdos no están para restringir el derecho (salvo que limitaciones legales no afecten el núcleo esencial del derecho), sino para el desarrollo normativo orientado hacia la optimización del mismo, a fin de que esos derechos constitucionales sean eficientes en gran medida. Es por ello que, para dar la orden con la cual finaliza toda acción de tutela que tenga que ver con la salud es indispensable tener en cuenta esas reglas normativas que el legislador desarrolló en la Ley 100/93, libro II y en los decretos, resoluciones y acuerdos pertinentes.

Lo importante es visualizar que la unidad de los principios y las reglas globalizan e informan el sistema y esto debe ser tenido en cuenta por el juez de tutela’.

[16] “ Recuérdese que los trabajadores forman parte de una empresa, la cual se encuentra sujeta a la dirección, manejo y coordinación del correspondiente empresario (artículo 25 del C.Co). Por ello, en estos casos, debe apelarse a la adopción de medidas de protección que no limiten irrazonable o desproporcionadamente los derechos a la libertad de empresa y a la libertad de establecimiento.” [17] Véase, Sentencia T-504 del 16 de mayo de 2008.

M.P. Rodrigo Escobar Gil. [18] T-1040 del 27 de septiembre de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil. [19] M.P. Rodrigo Escobar Gil. [20] Ibídem. [21] Véase, Sentencia T-198 del 16 de marzo de 2006.

M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [22] M.P. Carlos Gaviria Díaz. [23] Según esta sentencia entre las características sobresalientes de las cooperativas de trabajo asociado se encuentran: la asociación voluntaria y libre de personas, igualdad de los cooperados, ausencia de ánimo de lucro, organización democrática, trabajo de los asociados, desarrollo de actividades económico-sociales, solidaridad en la compensación o retribución y autonomía empresarial.

[24] T-632 del 1 de julio de 2004. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [25] T-962 del 7 de octubre de 2008. M.P. Jaime Araujo Rentaría. [26] M.P. Mauricio González Cuervo.

[27] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [28] Sentencia T-504 del 16 de mayo de 2008. M.P. Rodrigo Escobar Gil. [29] M.P. Jaime Córdova Triviño

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 6 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.