

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Naturaleza, función y principios de la actividad asociativa

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Libertad de autorregulación no es absoluta

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL CUANDO SE TRATA DE PREVENIR LA VULNERACION DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional cuando existe nexo de causalidad entre el despido y el estado de salud

Es por ello que cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente, pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el caso de mujeres embarazadas y personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad del misma, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto. Asimismo, es de anotar que la pretensión de reintegro de una persona que se encuentra en estado de debilidad manifiesta como consecuencia de su estado de salud, no hace la acción de tutela procedente de forma automática ya que es necesario establecer el nexo de causalidad entre el despido y el estado de salud para poder determinar si se presentó un hecho de discriminación en razón de una condición particular, que hacen necesaria la intervención del juez de tutela.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD CUANDO NO SE HA CALIFICADO GRADO DE INVALIDEZ-Procede su protección al probar que la situación de salud impide o dificulta el desempeño laboral en condiciones regulares de un trabajador

Las personas que han sufrido un accidente de trabajo y como consecuencia tienen una mengua en su estado de salud, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, aún cuando no tengan una calificación porcentual de invalidez. Este presupuesto es la base para determinar que su despido no puede obedecer a argumentos netamente legales, como el despido sin justa causa, pues su condición de salud los convierte en sujetos de especial protección constitucional y, en consecuencia, deben buscarse alternativas de inclusión y

continuidad en el empleo, mediante la reubicación y respectiva orientación y capacitación en el nuevo lugar de trabajo y de no ser posible por factores objetivos es imperativo solicitar previa autorización al Ministerio de la Protección Social y al pago de indemnización.

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD-Protección por vía de tutela al configurarse una verdadera relación laboral dado que se presentó la figura de la intermediación laboral

Queda claro en el presente asunto que la relación que sostenía el demandante con la cooperativa, no hacía parte de un acuerdo cooperativo ceñido a las estipulaciones legales, dado que se presentó la figura de la “intermediación laboral”, por tanto se configuró una verdadera relación laboral en la cual la empresa receptora y beneficiaria del trabajo prestado por el señor Roberto Augusto Bernal es solidaria con el cumplimiento de las obligaciones que por concepto de la prestación del servicio se generen y de las consecuencias jurídicas de un contrato laboral.

Referencia: expediente T-2555547

Magistrado Ponente:

Dr. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Bogotá, D.C., dieciséis (16) de junio de dos mil diez (2010)

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Jorge Iván Palacio Palacio, Nilson Pinilla Pinilla y Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente:

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión de los fallos emitidos por los Juzgados Quinto Civil Municipal y Octavo Civil del Circuito Barranquilla, en la acción de tutela instaurada por el señor Roberto Augusto Bernal Nigrinis contra la Cooperativa de Trabajadores de Colombia “Coodesco” y Alimentos Cárnicos”.

I. ANTECEDENTES.

El señor Roberto Augusto Bernal Nigrinis interpone acción de tutela en contra de Coodesco, al considerar vulnerados sus derechos constitucionales fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al mínimo vital, a la vida digna, a la salud y a los derechos de los niños. Para fundamentar su solicitud, presentada el día 12 de agosto de 2009, el accionante relata los siguientes:

1. Hechos.

1. Informa que el 5 de abril de 2006, suscribió acuerdo cooperativo con la Cooperativa de Trabajadores de Colombia “Coodesco” y fue asignado el mismo día como vendedor tienda a tienda en la empresa Alimentos Cárnicos S.A.

2. Manifiesta que el 12 de abril de 2008, en horas laborales cuando se dirigía a cumplir con sus funciones, transportándose en una moto de su propiedad sufrió un accidente de tránsito y como consecuencia sufrió una lesión en la muñeca izquierda y en la rodilla de su pierna izquierda, como consecuencia desde ese momento empezaron sus incapacidades de forma ininterrumpida hasta el 4 de marzo de 2009, fecha en la cual fue reintegrado a sus labores con recomendaciones de medicina laboral.

3. Aduce que la empresa Cooperativa de Trabajadores de Colombia “Coodesco” y la empresa de Alimentos Cárnicos S.A., el 15 de junio de 2009, procedieron al despido con el argumento de baja producción en los meses de abril y mayo a pesar de encontrarse en proceso de rehabilitación.

4. Sostiene que en la actualidad continúa con las terapias autorizadas por la A.R.P. SURATEP. Asimismo que se encuentra a la espera de valoración por la junta médica.

5. Además que es la única persona que trabaja en su casa, es padre de 2 hijas menores de edad y un hijo de 18 años que se encuentra realizando estudios universitarios, no recibe ingresos y su familia depende de él.

6. Considera que la empresa dio por terminado su aporte de trabajo por la baja producción en los meses de abril y mayo de 2009, sin tener en cuenta que en estos meses estaba siendo valorado por los médicos, que continuaba en tratamiento y que estaba próximo a una cirugía, lo cual estima como un acto discriminatorio y un abuso del derecho.

7. En consecuencia, solicita el amparo de sus derechos y se ordene su reintegro como trabajador asociado de la Cooperativa de Trabajadores de Colombia "Coodesco" en el cargo de vendedor tienda a tienda en la empresa Alimentos Cárnicos S.A. o a un cargo semejante teniendo en cuenta las recomendaciones de la ARP Suratep. Además se ordene el pago de salarios y prestaciones causadas desde el momento de la desvinculación hasta el reintegro y garantizar la continuidad en la prestación de los servicios médicos que requiera para alcanzar su pronta y completa recuperación.

2. Traslado y contestación de la demanda.

Avocado el conocimiento el representante legal de la Cooperativa de Trabajadores de Colombia "Coodesco", dio respuesta a la demanda oponiéndose a su prosperidad en los siguientes términos:

Informa que el demandante presentó solicitud de afiliación y que el 5 de abril de 2006, aceptó acuerdo cooperativo y firmó convenio de asociación a Coodesco.

Aclara que la cooperativa tiene contratado desde hace varios años y ejecuta con autonomía asumiendo el riesgo de la ejecución de forma autogestionaria el proceso comercial tienda a tienda (T y T), mediante el cual se encarga de la comercialización de los productos fabricados por Alimentos Cárnicos S.A. En consecuencia el aporte de trabajo realizado por el demandante como vendedor (TyT) era ejecutado con Coodesco, por cuenta de Coodesco y para Coodesco, dentro de un proceso comercial ejecutado por cuenta y riesgo de Coodesco quien le cancelaba una compensación por su aporte de trabajo.

Frente a la relación de subordinación, la cooperativa manifiesta que las instrucciones, la disciplina, así como la coordinación de todas y cada una de las actividades de trabajo realizadas por el demandante fueron y son coordinadas por la cooperativa "Coodesco" y por su propio personal asociado. Aclara que Alimentos Cárnicos a través de sus empleados se limita a realizar la interventoría del contrato.

Estima importante señalar que el demandante estuvo incapacitado por más de 325 días y durante este tiempo recibió atención médica por parte del Sistema de Seguridad Social al cual se encontraba afiliado por cuenta de Coodesco, así como el pago de las incapacidades; luego de este tiempo fue reintegrado siguiendo las recomendaciones de la ARP SURA, a la

cual se encontraba afiliado por cuenta de la cooperativa.

Siguiendo las recomendaciones, la Cooperativa modificó las rutinas de trabajo del señor Bernal, “le entregó rutas más cortas, más fáciles y menos clientes para visitar. Se explica; Antes del accidente, el demandante debía atender aproximadamente 100 tiendas diarias independientemente del número de cuadras que tuviese que recorrer y de los barrios que tuviese asignados. Con posterioridad al accidente y a partir de su reintegro se le asignó como acompañante de ruta, así mismo se asumieron las restricciones dadas por la ARP, es decir, sólo debía caminar 400 metros (unas 4 cuadras) descansar 5 minutos y retomar las visitas fue por ello que inicialmente se le asignó un trabajo de medio tiempo debiendo atender tan sólo 30 tiendas. De igual modo se le asignó una ruta más fácil (...). Esto se hizo del 4 de marzo al 27 de Abril”.

Asimismo, presentó un recuento del incremento de trabajo realizado con base en la nueva valoración de la ARP; “el 28 de abril de 2009 se imparten nuevas recomendaciones al demandante en armonía con la nueva valoración de la ARP y la mejoría que el demandante venía evidenciando (se anexa). Es por ello que a partir del 28 de Abril y con base en las nuevas recomendaciones impartidas por la ARP se le incrementó los metros a caminar de 400 a 600 metros, así mismo se aumentó el número de tiendas diarias a visitar en 10, pasando de 30 a 40 e igualmente se incrementó el numero de horas de trabajo, por lo cual pasó de medio tiempo a tiempo completo. No obstante lo anterior y, pese a que se acataron las recomendaciones del médico tratante y de la ARP desde su reingreso, sólo visitó inicialmente un promedio de 15 tiendas cuando debía visitar 30 y luego cuando se aumentó a 40 tiendas visitaba entre 25 y 30 tiendas en el horario completo, hecho que evidencia claramente que el demandante no cumplió las nuevas metas de venta, pese a las facilidades que se le entregaban y a que el médico tratante venía corroborando la positiva evolución y recuperación del demandante.”

Resalta que en efecto el 16 de junio de 2009, se dio por terminado el aporte de trabajo del demandante con motivo de su bajo desempeño en los meses de abril y mayo del mismo año y que a pesar de mostrar signos de recuperación reportados por la ARP, que lo conceptuaban apto para el trabajo y que según comunicación de 28 de abril de 2009, firmada por la Comisión Laboral de Suratep, se disminuían las restricciones médicas, el demandante so pretexto “de una presunta dolencia que ya no tenía y que venía superando”, no cumplía con

las exigencias inferiores a las de los demás trabajadores asociados responsables del proceso (T y T). Aclara que el parámetro utilizado para determinar que el demandante no cumplía con las obligaciones laborales establecidas “no se midió con relación a los demás trabajadores asociados con el mismo cargo y función que atendían el proceso comercial, sino frente a metas particulares que se habían asignado al demandante y que resultaban mucho más favorables benévolas y fáciles de cumplir que las asignadas a los demás asociados responsables del proceso T y T y de aquella que el mismo actor debía cumplir antes del accidente de tránsito (...)”.

La cooperativa estima que el demandante no es una persona discapacitada y no se encontraba incapacitado al momento de la terminación de su aporte de trabajo.

En consecuencia, sobre el particular considera la demandada que el conflicto suscitado tiene raigambre legal y no constitucional generado en el inconformismo del demandante por habersele terminado su aporte de trabajo por el incumplimiento de las metas y de sus deberes como trabajador asociado.

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN.

1. Primera Instancia.

El Juzgado Quinto Civil Municipal de Barranquilla mediante sentencia de 31 de agosto de 2009, negó el amparo deprecado por considerar que se trata de un asunto de carácter laboral y, por tanto, tampoco procede la tutela de forma transitoria para lograr el reintegro laboral, “pues se trata de obtener la definición de un derecho de carácter legal y conforme al artículo 2º del decreto 306 de 1992, los derechos protegidos por la acción de tutela son exclusivamente los derechos constitucionales fundamentales”.

Considera el fallador que el demandante pudo acudir al proceso arbitral señalado en los estatutos de la cooperativa. Frente a la orden de la prestación del servicio de salud desestima la pretensión, pues las entidades no fueron vinculadas.

En consecuencia, al existir otros medios de defensa judicial, declara improcedente la protección constitucional.

2. Impugnación.

2.1 El señor Roberto Augusto Bernal Nigrinis presentó escrito de impugnación por considerar que la terminación de su vinculación es un acto discriminatorio y está sustentado en su estado de salud, conducta contraria a los principios de solidaridad para las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta. Esta decisión lo deja desprotegido, con una limitación dado que la ARP no ha remitido su informe final, dejándolo sin acceso al trabajo y por ende a la seguridad social.

Además, frente a la manifestación realizada por la cooperativa demandada que aduce que el señor Bernal Nigrinis no tenía vinculación laboral con la empresa Alimentos Cárnicos S.A., informa el impugnante que como cooperado no trabajaba directamente para la cooperativa sino que lo hacía para un tercero respecto del cual recibía órdenes y cumplía horario y la relación con la empresa de alimentos Cárnicos S.A., surgió por mandato de la cooperativa Coodesco.

Con relación a la baja productividad, el demandante aduce en su escrito que luego del reintegro, le dieron la instrucción de acompañar al señor Jarol Fajardo quien era la persona que registraba las ventas, informa que no entiende cómo fue medido el rendimiento presentado, cuando nunca le entregaron una agenda electrónica para registrar las ventas realizadas a su nombre, pues dichos aparatos sólo permiten registrar el nombre de un responsable de la zona. En consecuencia dice: “desde el 4 de marzo de 2009, fecha en que inicié las labores, nunca me midieron los estándares entonces como me despiden por bajo rendimiento, no hay reporte de los pedidos efectuados por mi, estos quedaron reflejados en la agenda electrónica de JAROL FAJARDO, el único beneficiario con esto fue el señor JAROL FAJARDO.”

2.2 La empresa Cárnicos de Colombia S.A., presentó escrito solicitando que el fallo de primera instancia se mantuviera incólume, manifiesta que entre Alimentos Cárnicos S.A., y la Cooperativa de Trabajadores de Colombia existe un contrato comercial, en virtud del cual “Coodesco” le presta a Alimentos Cárnicos S.A., unos servicios que se materializan a través de los asociados Coodesco. Por la prestación de esos servicios, la Cooperativa de Trabajadores de Colombia “Coodesco” le presenta a Alimentos Cárnicos S.A., facturas por los cuales le cobra la contraprestación por los servicios, los cuales a su vez son pagados por Alimentos Cárnicos S.A., a la mencionada cooperativa.

Menciona que el régimen legal que regula entidades como la Cooperativa de Trabajadores de Colombia “Coodesco” y la prestación de sus servicios, es el contenido en la Ley 79 de 1988 y en el Decreto 4588 de 2006, no es el Código Sustantivo del Trabajo, ni en las normas que regulan las relaciones laborales.

En desarrollo de la ejecución del mencionado contrato de índole comercial entre la Cooperativa de Trabajadores de Colombia “Coodesco” y Alimentos Cárnicos S.A., esta última designó a su asociado, Sr Roberto Bernal Nigrinis, en el área de ventas de algunos productos fabricados por Alimentos Cárnicos S.A..

3. Segunda Instancia.

Mediante sentencia del 30 de octubre de 2009, el Juzgado Octavo Civil del Circuito confirmó el fallo del a-quo por estimar que existen otros medios de defensa judicial, asimismo, consideró que el demandante no fue despedido encontrándose incapacitado y, además, se habían atendido las recomendaciones de la ARP de 3 de marzo de 2009 y 28 de abril de 2009.

Por lo anterior, desestimó las pretensiones ya que revisten carácter legal y es la vía ordinaria la prevalente para resolver este caso.

4. Pruebas.

1. Copia de la historia clínica.1

2. Copia de la historia clínica de ortopedia y traumatología.2

4. Copia del escrito de petición de 22 de enero de 2009, elevada por el demandante a Suratep en la cual solicita reembolso del dinero pagado por él, por concepto de transportes que a causa del accidente ha sufragado ya que con ocasión del accidente devenga menos salario al no ser beneficiario de subsidios y premios varios.4

5. Copia del pagaré en blanco de 23 de enero de 2009, suscrito por el demandante a favor de la Congregación de las Hermanas Franciscanas Mineras de María Auxiliadora, Clínica de la Asunción, por concepto de prestación de servicios médico- hospitalario.

6. Copia de las incapacidades.5

7. Copia de la carta remitida a Coodesco, el día 16 de febrero de 2009, en la cual Suratep realiza una serie de recomendaciones para el reintegro e informa que el trabajador debe continuar en su proceso de rehabilitación física y debe asistir a los controles programados de ortopedia y terapia ocupacional.6

8. Carta dirigida al señor Roberto Bernal Nigrinis el 3 de marzo de 2009, mediante la cual la Promotora de Bienestar de Coodesco le informa que a partir del 4 de marzo de 2009, sería reintegrado a sus labores habituales.7

9. Carta de 28 de abril de 2009, en la cual la Comisión Laboral del la ARP Suratep Norte le informa a la señora Paola Noguera, persona encargada de salud ocupacional de Coodesco, las nuevas condiciones de trabajo y determina un aumento en la cantidad y en el horario; en el mismo sentido informa que el trabajador debe continuar en su proceso de rehabilitación física y debe asistir a los controles programados de ortopedia y terapia ocupacional, de igual forma comunica a la empresa sobre la importancia de que la empresa realice un seguimiento cercano al trabajador para conocer su adaptación laboral.8

10. Carta de 16 de junio de 2009, dirigida al señor Roberto Augusto Bernal Nigrinis el la cual el líder de servicios de la cooperativa Coodesco, dio por terminado su aporte de trabajo, con fundamento “en la baja producción que el asociado había registrado para los meses abril, mayo de 2009, ya que esta situación no ha permitido a la cooperativa cumplir con los estándares de producción”. 9

11. Copia de la liquidación definitiva del señor Roberto Augusto Bernal Nigrinis de fecha 18 de junio de 2009, por valor de un millón ciento setenta y un mil ochocientos setenta y siete pesos.

12. Informe de radiología panorámica de miembros inferiores de fecha 21 de julio de 2009, en la cual se reporta como dato clínico, dolor en la rodilla y establece que existe asimetría en la altura de las crestas iliacas, estando más alta 9 mm la del lado izquierdo.10

13. Orden médica expedida el 23 de julio de 2009 por la Junta Médica.11

14. Copia del reporte de gammagrafía ósea, de 21 de julio de 2009 en la cual se concluye:

Hallazgos gammagráficos compatibles con proceso de tipo degenerativo en los sitios descritos.¹²

15. Certificado de la afiliación al POS de la EPS SURA, generado el 30 de julio de 2009, en este documento se especifica en el estado de afiliación de demandante y se reporta que tiene derecho a protección laboral, en el numeral relativo al estado de afiliación se establece, que es por retiro laboral, con fecha de afiliación 1 de febrero de 1996 y de retiro 15 de julio de 2009.¹³

16. Carta del demandante dirigida a la ARP Suratep Norte de 31 de julio de 2009, en la cual solicita certificación de la fecha de ingreso y de retiro, estado de la afiliación, fecha en la cual fue reportado el accidente de trabajo copia del reporte del accidente y nombre del médico tratante.¹⁴

17. Copia de cédula de ciudadanía del señor Roberto Augusto Bernal Nigrinis.¹⁵

18. Respuesta de la ARP SURA a la solicitud realizada por el demandante en la cual remiten certificado de afiliación a la ARP, copia del reporte de accidente de trabajo ocurrido al peticionario el 12 de abril de 2008, dicho reporte fue notificado a la ARP SURA el 15 de abril de 2008, se informa que el médico tratante es el Dr. Gustavo Hernández Peña, ortopedista.¹⁶

19. Certificado de constitución, existencia y representación legal de la cooperativa de trabajo asociado, "Coodesco CTA." (Cooperativa de Trabajadores de Colombia).¹⁷

20. Copia de la resolución Núm. 0844 de 2008, por medio de la cual se autoriza unos regímenes de trabajo asociado y compensaciones, allí se resuelve autorizar el registro de los regímenes de trabajo asociado y de compensaciones de la Cooperativa de Trabajadores de Colombia "Coodesco".¹⁸

21. Copia del Convenio de Asociación suscrito entre la Cooperativa de Trabajadores de Colombia "Coodesco " y el señor Roberto Bernal Nigrinis el 5 de abril de 2006. ¹⁹

22. Copia de entrevista de retiro en formato de la coopertativa "Coodesco". En este documento se hacen las siguientes preguntas: "(I) ¿cuál fue el motivo de su retiro? Rta: la incapacidad para desempeñar el cargo en plenitud (II) ¿Qué aspectos incidieron en su

retiro?, Rta: accidente de trabajo que no pude evitar todavía me siento incapacitado para ejercer toda la exigencia del cargo, (III) ¿Qué cargos desempeñó durante su permanencia en Coodesco?, Rta, Cargo: vendedor, Proceso: Alimentos Cárnicos, tiempo: 3 años 2 meses y 10 días; (IV) ¿ De acuerdo con sus expectativas y sus capacidades, los cargos que desempeñó fueron de aporte para usted?, Rta, Si, aprendí mucho como persona y profesionalmente lástima que no pudieran reasignarme en otro cargo. (V) Cómo evalúa usted las condiciones socio-ambientales de la oficina y de su sitio de labor? Rta, buenas. (...) (VI) ¿Cuáles son los aspectos positivos que usted resalta durante su permanencia en Coodesco? Rta, el apoyo en este momento tan difícil este año que pasó con exámenes, operaciones etc, realmente me sentí apoyado, espero que me puedan ayudar a reubicarme en otro empleo y con Suratep para ver como voy a quedar por mis hijos. (...) ¿Qué aportes dejaría para mejorar algunos aspectos del Proyecto (Alimentos Cárnicos)? Rta. Ser mas concientes que las personas no sólo son cifras sino que también somos personas, lástima que no pueda seguir en otro puesto. ¿Desea agregar algo más? Rta. Que Dios me ayude a superar esto”.²⁰

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS.

1. Competencia.

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

2. Planteamiento del problema jurídico.

De acuerdo con los antecedentes planteados y teniendo en cuenta que en principio los extremos litigiosos están conformados por una cooperativa de trabajo asociado y uno de sus miembros, le corresponde a esta Sala determinar si la cooperativa “Coodesco” y Alimentos Cárnicos S.A., vulneraron los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al mínimo vital, a la vida digna, a la salud y a los derechos del niño, del señor Roberto Bernal Nigrinis al dar por terminado su aporte de trabajo y separarlo del cargo que venía desarrollando a pesar de tener conocimiento del proceso de rehabilitación recomendada por la ARP como consecuencia de un accidente de trabajo, sin que mediara la previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Para resolver el anterior problema jurídico, estima la Sala preciso reiterar la jurisprudencia de esta Corporación en relación con (I) cooperativas de trabajo asociado, (II) la procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, cuando se trata de prevenir la vulneración del derecho a la protección laboral reforzada, (II) el derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud aún cuando no se ha calificado el grado de invalidez y; (IV) análisis del caso concreto para determinar si hay lugar o no a la protección invocada.

Cooperativas de trabajo asociado:

El cooperativismo en la legislación nacional encuentra su desarrollo en diversas normas que establecen la conformación de las cooperativas, las clases y funcionamiento, dentro de estas se encuentran las cooperativas de trabajo asociado las cuales “vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios”.²¹

Estas cooperativas de trabajo asociado basan su aporte en el trabajo de quienes la conforman, así lo ha establecido la Organización Internacional de las Cooperativas de Producción Industrial, Artesanal y de Servicios, en la Declaración Mundial Sobre Cooperativas de Trabajo Asociado²², la cual establece que este modo cooperativo busca crear nuevas relaciones de trabajo sustentadas en la dignidad y en la sostenibilidad, sin que se presten para desviaciones o indebidas utilizaciones.

En la misma dirección la OIT en la Recomendación 193 “Sobre la Promoción de las Cooperativas”, reconoce que estas operan en todos los sectores de la economía y, por tanto, en la recomendación se aplica para todos sus efectos sin distinción del tipo o forma de cooperativa. Asimismo en la determinación de sus fines, establece en el artículo 2, 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”.

Con relación al sustento que deben tener las cooperativas, se dijo que en el desarrollo y fortalecimiento de estas deben primar los valores cooperativos de autoayuda, responsabilidad personal, democracia, igualdad, equidad y solidaridad y una ética fundada en la honestidad, transparencia, responsabilidad social e interés por los demás.

En el precitado artículo 2, literal b) de la Recomendación número 193, se expresó 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”.

Teniendo en cuenta la naturaleza de las cooperativas de trabajo asociado, sus miembros tienen la facultad de expedir y aprobar unas reglas con relación al manejo y administración, al reparto de excedentes, aspectos relativos al trabajo, la compensación y demás estipulaciones creadas con el fin de lograr los objetivos propios de cada asociación, que no debe ser otro que “el de trabajar conjuntamente y así obtener los ingresos necesarios para que los asociados y sus familias puedan llevar una vida digna”²³ y al cual deben sujetarse quienes hagan parte de ella.

Con relación a estas formas de organización, esta Corporación ha realizado diversos pronunciamientos relativos a las cooperativas de trabajo asociado, en las que ha dejado claro cuál es la función y los principios sobre los que debe realizarse esta actividad asociativa, pero haciendo hincapié en que a pesar de estar regidas por los acuerdos suscritos por sus miembros y fuera de la esfera de la jurisdicción laboral, no por ello pueden transgredirse derechos fundamentales. Así, la sentencia C-211 de 2000 expresó que la libertad de regulación de estatutos o reglamentos no es absoluta, pues debe garantizarse la protección de derechos fundamentales de quienes integran las cooperativas de trabajo asociado.

“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”. (Subraya la Sala). 24

Las relaciones desarrolladas dentro de una cooperativa de trabajo asociado, no están en el marco de las relaciones de trabajo subordinado, por cuanto se entiende que sus miembros son dueños de la misma, por tanto, no existe la dualidad entre empleado y empleador, en consecuencia, en principio no pueden aplicarse las normas del derecho del trabajo. La Corte 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, se pronunció en este sentido:

“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 una 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”.(Subraya la Sala) 25

No obstante la regla general, la Corte en esa oportunidad también precisó que en algunos eventos las personas vinculadas con las cooperativas de trabajo asociado les es aplicable la legislación laboral²⁶; el primero de ellos se presenta cuando las cooperativas contrataban trabajadores ocasionales o permanentes²⁷, 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”.²⁸

Se configuran como relación laboral las anteriores circunstancias, en virtud de la protección de derechos fundamentales de quienes no son en realidad socios o cooperados, sino verdaderos trabajadores o que simplemente venden su fuerza de trabajo y “son mercerizados” a través de la utilización de la figura del cooperativismo. Es por ello que dentro de las prohibiciones de las cooperativas de trabajo asociado, se señala la “de 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”²⁹.

La jurisprudencia ha sido consecuente al estudiar los asuntos relacionados con las cooperativas de trabajo asociado, realizando un examen juicioso de las características particulares, dando siempre que sea necesario la aplicación a las reglas constitucionales establecidas alrededor del derecho al trabajo, por tanto, el análisis debe disponerse teniendo en cuenta el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, con relación al mismo la sentencia C- 555 de 1994 dijo:

“La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato”.

Asimismo, esta Corporación en la sentencia C-614 de 200930 en el estudio de constitucionalidad referenciado, reiteró el rechazo a la intermediación laboral mediante la utilización de las cooperativas de trabajo asociado:

“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 relación de trabajo. Por ejemplo, en muchas ocasiones, las cooperativas de trabajo asociadas, que fueron creadas por la 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 7º 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 otra, la responsabilidad social de evitar la burla de la relación laboral.

Así las cosas, en el análisis probatorio del caso concreto, deberá tenerse en cuenta factores como: i) la voluntariedad con la que las partes acuden a la forma contractual escogida. Dicho en otros términos, por ejemplo, si un asociado debe afiliarse a una cooperativa para obtener un contrato de trabajo, es claro que dicha decisión no es libre y, por ese hecho, ese acto constituye una desviación de la forma asociativa legal y constitucionalmente autorizada. ii) la finalidad con la que se acude a la forma contractual, pues si se celebran contratos de prestación de servicios para desempeñar funciones permanentes de la entidad, o si se acuerda la prestación de servicios personales subordinados a cambio de una remuneración económica con una cooperativa de trabajo, de tal forma que puedan retirarse trabajadores de sus nóminas, o recortarse plantas de personal, o se celebran contratos con empresas de servicios temporales para el desempeño de funciones propias del giro ordinario de los negocios empresariales, es evidente que se ha utilizado una forma contractual legal para desnaturalizar la relación laboral. iii) la prestación directa del servicio y el ánimo con el que el beneficiario del trabajo lo recibe. En efecto, quien contrata un servicio personal de trabajo debe ser plenamente consciente de la naturaleza del vínculo acordado, pues si celebra un contrato de prestación de servicios profesionales no puede exigir subordinación del trabajador, o si celebra un contrato de prestación de servicios con una cooperativa de trabajo no puede ser ajeno a la relación laboral que se genera entre el trabajador y la cooperativa” (Negrillas y subrayas por la Sala).

En este sentido, diversos fallos de tutela han dado aplicación al principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, en los cuales se pudo establecer que si bien, los demandantes estaban adscritos a una cooperativa de trabajo asociado, prestaban sus servicios para otras entidades con todas las características de un contrato de trabajo y, en consecuencia, no existía una relación cooperativa sino laboral. Así, la Sala Primera de Revisión en la sentencia T-286 de 200331, al estudiar el caso de la señora Claudia Lorena Silva Soto contra la Cooperativa de Trabajadores de Colombia “Coodesco”, determinó:

“(…) la Sala 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)”.

Se puede concluir que no es de recibo constitucional la tergiversación del objeto social de las cooperativas de trabajo asociado, con el fin de desnaturalizar las obligaciones propias del derecho laboral, utilizando su amplio margen de autonomía estatutaria. En este sentido, se ha dejado claro que “no existe autonomía estatutaria absoluta, sino limitada por parámetros constitucionales; en particular por los derechos fundamentales de los trabajadores” 32 y asociados, cumpliendo con “todas obligaciones laborales, incluyendo la protección al trabajador, mas aún si éste ha sufrido una mengua en su estado de salud” 33

Procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, cuando se trata de prevenir la vulneración del derecho a la protección laboral reforzada.

El derecho al trabajo está contemplado dentro del catálogo de derechos constitucionales fundamentales y, por lo tanto, la Carta³⁴ hace mención a éste en diversos artículos, en ellos se establecen algunos lineamientos para su garantía y resalta la especial atención que el Estado debe prestar para hacer efectivo este derecho, siguiendo los principios mínimos³⁵ de igualdad de oportunidades para los trabajadores, una remuneración mínima vital y móvil que sea cualitativa y cuantitativamente proporcional al trabajo realizado, así como la estabilidad

en el empleo, la irrenunciabilidad de derechos mínimos de raigambre laboral y la aplicación del principio de favorabilidad para el trabajador en la solución de conflictos de naturaleza laboral frente a la duda en la aplicación e interpretación en las fuentes formales del derecho, la primacía de la realidad sobre las formas, entre otras, esto con el fin de lograr la dignificación del trabajo. 36

Por ello, las relaciones laborales deben estar guiadas por la supremacía de la libertad y la dignidad humana en el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

En una relación laboral se ven comprometidos derechos de rango constitucional que no pueden ser transgredidos, utilizando como excusa la libertad contractual entre particulares, pues queda claro que uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo es la continuada subordinación de quien vende su fuerza de trabajo, por ello no puede dejarse de lado que al existir una parte dominante dentro de esta relación es importante garantizar que no obstante la subordinación, en ella debe primar la dignidad humana y los derechos de los trabajadores en consonancia con los tratados y convenios internacionales de derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad.

Sin embargo, a pesar de la implicación constitucional que existe dentro de las relaciones laborales, no por ello se genera una procedencia automática de la acción de tutela para dar solución a los asuntos derivados de estas, pues es claro que dentro del marco legal la competencia se ha otorgado a la jurisdicción ordinaria laboral, que para todos los eventos se entiende que en el momento de fallar tiene en cuenta los factores de rango legal y constitucional.

No obstante, existen algunos casos en los cuales se hace necesaria la intervención del juez constitucional, eventos que la jurisprudencia ha desarrollado de manera amplia, dejando sentado que la acción de tutela resulta procedente, bien cuando no existe un mecanismo de defensa judicial para dirimir la controversia o que existiendo, aquél no resulte idóneo y/o efectivo para la protección del derecho, para así evitar un perjuicio irremediable.

En esta dirección es claro que si bien el derecho al trabajo tiene una especial protección constitucional, la acción de tutela no resulta procedente para dar solución a los problemas suscitados como consecuencia de la relación laboral, ya que para ello está instituida la jurisdicción ordinaria, no obstante la acción de tutela puede en algunos casos ser procedente

cuando se está frente a alguna de las estipulaciones anotadas, situación que debe evaluarse a la luz del caso concreto y que debe valorar las circunstancias particulares del sujeto que estima transgredidos sus derechos, así como las implicaciones y la naturaleza de la pretensión. Es por ello que cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente, pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el caso de mujeres embarazadas y personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad del mismo, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto.

En este sentido, la sentencia T-341 de 2009 estableció que cuando están en juego derechos de personas que cuentan con una especial protección, dado su estado de debilidad manifiesta, la acción de amparo resulta procedente:

“La acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada³⁷, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado.”³⁸(Subraya la sala).

Asimismo, es de anotar que la pretensión de reintegro de una persona que se encuentra en estado de debilidad manifiesta como consecuencia de su estado de salud, no hace la acción de tutela procedente de forma automática ya que es necesario establecer el nexo de causalidad entre el despido y el estado de salud para poder determinar si se presentó un hecho de discriminación en razón de una condición particular, que hacen necesaria la intervención del juez de tutela. ³⁹

En conclusión, se puede sostener que “(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha

presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada.”⁴⁰

El derecho a la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud, aún cuando no se ha calificado el grado de invalidez.

La Carta contempla la garantía del derecho al trabajo en el marco de criterios que permitan la igualdad real en el acceso y desarrollo del mismo, por tanto se crea la obligación a cargo del Estado y de los empleadores de generar acciones afirmativas con el fin de lograr la capacitación y la inserción en el mercado laboral de todas las personas que por alguna circunstancia se encuentran en estado de minusvalía, inclusión que debe ser acorde con su estado de salud. ⁴¹

Asimismo y teniendo como faro el principio de igualdad, contemplado en la Constitución debe articularse la vinculación y permanencia en el empleo con la garantía universal de acceso al mismo, sin lugar a que se presente discriminación y segregación social por condiciones particulares es por ello que el derecho al trabajo, la figura de la estabilidad laboral reforzada, cuyo fin es la protección especial de un grupo de sujetos que a la luz de la Constitución y la jurisprudencia se ven desvalidos o en condición de vulnerabilidad.

Es por ello que la legislación en materia laboral, relativa a la integración social de las personas con limitación, está encaminada a la protección de quienes como consecuencia de su situación médica ven menguada su capacidad laboral y se encuentran en latente estado de debilidad manifiesta. Es así que el artículo 26 de la ley 361 de 1997 ⁴², establece “que no es de recibo la terminación de una relación laboral al existir una limitación, salvo que ésta sea incompatible e insuperable en el cargo a desempeñar no obstante deberá mediar autorización por parte del Ministerio de la Protección Social”⁴³.

En consonancia con la estipulación constitucional, diversas sentencias proferidas por esta Corporación han sido enfáticas en sostener la importancia de la precitada norma, bien sea mediante estudio de constitucionalidad o en diversos pronunciamientos de tutela, resaltando

la importancia de respetar los derechos de quienes por diferentes circunstancias hacen parte de un grupo poblacional de especial protección, en este sentido, esta norma ha dejado claro que para proceder al despido de una persona con limitaciones en su estado de salud y así evitar que esta situación se convierta en un factor de discriminación en el empleo, se hace necesaria la intervención del Ministerio de Protección Social, para que determine si se autoriza o no el despido.

Sin embargo, en la misma norma se establece el pago de indemnización para quienes sufriendo una minusvalía son despedidos, no obstante éste no puede entenderse como ocurre por indebida interpretación, como excluyente de la obligación de solicitar la previa autorización del Ministerio de Protección Social dado que su fin es determinar que el despido no obedezca a parámetros arbitrarios. 44

Esta Corporación en la sentencia C-531 de 200045; estableció el alcance de estos requisitos y expresó:

“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.”

En este sentido, se entiende que los requisitos precitados son concomitantes y obedecen a un debido proceso que debe seguirse a fin de garantizar la estabilidad laboral reforzada que ostentan quienes sufren una disminución de su capacidad y son despedidos con ocasión de ella, por consiguiente queda claro que las actuaciones de los empleadores con independencia del tipo de empleo y forma de vinculación están regidas por principios constitucionales que no pueden ser dejados de lado, entre ellos el de la dignidad humana y el de la igualdad, siendo claro que existen factores de discriminación positiva, los cuales deben ser tenidos en cuenta al momento de realizar un despido. Con relación a esta materia la Corte ha dicho:

“El despido sin justa causa de un discapacitado no es, en sí mismo un asunto de relevancia constitucional, pero lo que resulta inadmisibles es que este despido obedezca a la utilización abusiva de una facultad legal, para esconder un trato discriminatorio hacia un empleado, ya que de acuerdo con el principio de igualdad, no puede darse un trato igual a una persona sana que a una que se encuentra en condición de debilidad manifiesta. La comprobación de

una discriminación como la indicada depende de tres aspectos: (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.”⁴⁶

Además la jurisprudencia⁴⁷ ha dado una interpretación más amplia y favorable en el entendido que la estabilidad laboral reforzada aplica no sólo para quienes tienen un grado de calificación porcentual sino también para quienes han sufrido una disminución en su salud como consecuencia del desarrollo de sus funciones.

“Se observa que la normatividad vigente contenida en el derecho interno e internacional sobre la materia propugna una real protección de las personas con limitaciones para que éstas permanezcan en su empleo y prosperen gracias a un compromiso real y colectivo de ofrecerles la adecuada reintegración social. Sin embargo, cabría preguntarse qué sujetos deben estar protegidos por estas disposiciones. En este sentido, algunos podrían considerar que la estabilidad laboral reforzada sólo se aplica a aquellos que sufren algún grado de invalidez, tal y como lo sostuvo el accionado; sin embargo, resulta necesario definir con claridad quiénes están por éstas amparados, toda vez que la normatividad internacional y la jurisprudencia constitucional propugnan por un concepto de discapacidad más amplio. La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. Nace el deber del empleador de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física.”⁴⁸(Negrillas fuera del texto).

Es claro que la estabilidad laboral reforzada presenta un recorrido jurisprudencia más garantista determinando que el margen de acción para garantizar dicha protección, “no se limita entonces a quienes tengan una calificación porcentual de discapacidad, basta que esté probado que su situación del salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de

sus labores en las condiciones regulares, sin la necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.”⁴⁹

Asimismo, la sentencia T-003 de 2010, reiteró este criterio destacando la extensión realizada jurisprudencialmente, a la protección laboral reforzada establecida en la ley 316 de 1997, advirtiendo que ésta no solamente es predicable “de los trabajadores discapacitados y calificados como tales sino de aquellos que sufren deterioros de salud en desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. El empleador tiene el deber de reubicar a los trabajadores que durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminución de su capacidad física”.⁵⁰

Con relación al alcance del derecho a la protección laboral reforzada, la jurisprudencia ha dicho que no se limita al hecho de no ser despedido con previa autorización, sino que también implica el derecho a la reubicación a un lugar de trabajo acorde con su condición de salud y si llegare a ser diferente al que venía desarrollando, la nueva labor deberá ir acompañada de la capacitación, en este sentido la sentencia T-1040 de 2001, que:

“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, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación”.

Frente a la atención médica de las personas que padecen una enfermedad y que se encuentran desarrollando una actividad laboral es claro que no pueden ser desprotegidas por parte del Sistema de Seguridad Social en Salud, en consecuencia debe garantizarse el mínimo vital para éstos, bien sea, mediante el pago de incapacidad, pago de salarios por

reinstalación en el empleo o en caso de ser gravosa la situación de salud, el pago de la pensión por invalidez⁵¹.

Se ha establecido que “(...) frente a la contingencia de la enfermedad, el Sistema prevé el pago de la incapacidad. Si la enfermedad tiene recuperación, el trabajador tiene derecho a la reinstalación en el empleo. Si la enfermedad genera una limitación o pérdida de la capacidad laboral, puede dar lugar al pago de la pensión de invalidez, en cuyo caso la calificación de la pérdida laboral le corresponde emitirlo a la Junta de calificación de invalidez.”⁵²

Al igual la sentencia T-198 de 2006 con relación al nexo de causalidad entre el estado de salud y el despido, estableció:

“Para la Corte, el hecho de que el patrono, pese al conocimiento que tenga del estado de salud del trabajador, y estando en la posibilidad de hacerlo no lo reubica, y por el contrario, lo despide sin justa causa, implica la presunción de que el despido se efectuó como consecuencia de dicho estado, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva”.

Se puede concluir que las personas que han sufrido un accidente de trabajo y como consecuencia tienen una mengua en su estado de salud, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, aún cuando no tengan una calificación porcentual de invalidez. Este presupuesto es la base para determinar que su despido no puede obedecer a argumentos netamente legales, como el despido sin justa causa, pues su condición de salud los convierte en sujetos de especial protección constitucional y, en consecuencia, deben buscarse alternativas de inclusión y continuidad en el empleo, mediante la reubicación y respectiva orientación y capacitación en el nuevo lugar de trabajo y de no ser posible por factores objetivos es imperativo solicitar previa autorización al Ministerio de la Protección Social y al pago de indemnización.

Estudio del caso concreto:

Corresponde a esta Sala determinar si en el presente asunto procede la acción de tutela instaurada por el señor Roberto Augusto Bernal Nigrinis, mediante la cual pretende que le sean amparados sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al mínimo vital, a la vida digna, a la salud y a los derechos de los niños y, como

consecuencia, se establezca la viabilidad del reintegro a la Cooperativa de Trabajadores de Colombia “Coodesco”, la cual dio por terminado su aporte de trabajo con el argumento que el demandante no cumplió con las expectativas en ventas para los meses de abril y mayo de 2009, en la empresa Alimentos Cárnicos S.A., empresa en la cual prestaba su aporte desde hacía tres años. Teniendo en cuenta que la tensión litigiosa está constituida en principio por una cooperativa de trabajo asociada y uno de sus asociados y las normas que rigen este tipo de relación se ciñen a sus propios estatutos, se estudiará si en el caso que nos ocupa se presentó la figura de la tercerización laboral, para luego determinar si el amparo es o no procedente.

5.1 Frente al primer aspecto a establecer, se presenta una situación especial originada en el tipo de vinculación que tenía el señor Bernal, ya que éste suscribió un acuerdo cooperativo con la Cooperativa de Trabajadores de Colombia “Coodesco”, pero prestaba sus servicios por mandato de la misma a Alimentos Cárnicos S.A., empresa en la que desarrollaba funciones de vendedor tienda a tienda, por tanto, nos hallamos en principio, ante una relación que comprende dos extremos: una cooperativa de trabajo asociado y uno de sus miembros. En este sentido la jurisprudencia ha dicho que:

“La existencia de una relación entre cooperativa y cooperado no excluye necesariamente que se dé una relación laboral entre cooperativa y cooperado y esto sucede cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa, si no para un tercero, respecto del cual recibe ordenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la cooperativa; (...)”⁵³.

En consecuencia, es dable afirmar que el señor Bernal Nigrinis, a pesar de tener acuerdo cooperativo con “Coodesco”, fue enviado por esta a prestar sus servicios personales en la empresa Alimentos Cárnicos S.A., lugar donde cumplía instrucciones y metas de ventas, y en contraprestación recibía a cargo de “Coodesco” una remuneración. Puede inferirse que al existir una prestación personal del servicio por parte del señor Roberto Augusto Bernal Nigrinis, una subordinación jurídica de éste frente a “Coodesco” y una remuneración por los servicios prestados, se configura un contrato laboral con todas las implicaciones constitucionales y legales en atención al principio de prevalencia de lo sustancial sobre lo formal.

Además es posible sostener que si bien el señor Roberto Augusto Bernal Nigrinis es asociado de la Cooperativa de Trabajadores de Colombia “Coodesco”, también resulta cierto que ésta lo envió a prestar sus servicios personales como vendedor tienda a tienda a la empresa Cárnicos de Colombia S.A., lugar en el cual cumplía metas, horario y recibía una remuneración por parte de “Coodesco”. En consecuencia, la Sala considera que tanto la cooperativa de trabajo asociado como la empresa para la cual el demandante prestaba sus servicios, infringieron la prohibición legal y los parámetros establecidos por esta Corporación; por consiguiente, al actuar la cooperativa como empresa intermediaria y simular un vínculo cooperativo, se presenta un contrato de suministro de personal y queda demostrado que el señor Roberto Augusto Bernal Nigrinis tenía una relación de subordinación con la empresa Alimentos Cárnicos S.A..

Por lo anterior, las conductas desplegadas por las demandadas resultan ser transgresoras de los derechos fundamentales al trabajo digno, a la seguridad social, se buscaba desdibujar una relación laboral existente y evadir las obligaciones y responsabilidades propias que contiene el Código del Trabajo, sin tener en cuenta el estado de debilidad manifiesta del demandante producto de un accidente sufrido con ocasión de las funciones desempeñadas en el empresa Alimentos Cárnicos S.A. y, en consecuencia, la estabilidad laboral derivada de ella. En esta dirección, al haber quedado claro que la cooperativa actuó como una empresa de intermediación laboral, la empresa Alimentos Cárnicos S.A., pese a no tener contrato directo de trabajo con el señor Bernal Nigrinis, es responsable solidariamente⁵⁴ junto con la cooperativa por las obligaciones derivadas de la desvinculación del mismo.

En consonancia con que la sentencia T-471 de 2008 establece que “(...) así el empleador beneficiario del servicio no hubiere contratado la prestación, es dable vincularlo con las obligaciones labores y garantías constitucionales (...)”.

Queda claro en el presente asunto que la relación que sostenía el demandante con la cooperativa “Coodesco”, no hacía parte de un acuerdo cooperativo ceñido a las estipulaciones legales, dado que se presentó la figura de la “intermediación laboral”, por tanto se configuró una verdadera relación laboral en la cual la empresa receptora y beneficiaria del trabajo prestado por el señor Roberto Augusto Bernal es solidaria con el cumplimiento de las obligaciones que por concepto de la prestación del servicio se generen y de las consecuencias jurídicas de un contrato laboral.

5.2 Como se desarrolló de manera precedente, esta Corte tiene como regla general la improcedencia de la acción de tutela como mecanismo principal para solucionar controversias de raigambre laboral, relacionadas con la estabilidad laboral reforzada, no obstante, también ha dicho que la postura cambia cuando se está frente a sujetos que por su especial condición se encuentran en estado de debilidad manifiesta; como ocurre en el caso de personas discapacitadas o con una afectación en su salud y que por ella se ven discriminadas.

En este sentido, la procedencia de la acción de tutela en estos casos depende de la configuración de tres aspectos que permiten comprobar si esta situación se presenta: “(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.”⁵⁵

Con relación al primer aspecto, el señor Roberto Bernal Nigrinis como consecuencia de un accidente ocurrido en una moto en horas laborales cuando se dirigía a cumplir sus funciones de vendedor tienda a tienda de los productos de Alimentos Cárnicos S.A., fue incapacitado de manera sucesiva desde que ocurrió el accidente (12 de abril de 2008) hasta el 4 de marzo de 2009, fecha en la cual fue reintegrado a sus labores, bajo recomendaciones de medicina laboral, en la cual informan a la Cooperativa de Trabajadores de Colombia que el demandante seguía en terapias médicas y que el trabajo debía ser acorde con las especificaciones realizadas, así como la obligación de brindar acompañamiento por parte de la empresa para conocer la adaptación laboral.

De igual forma, a través de las pruebas aportadas queda claro cual es el estado actual de salud del demandante, puede establecerse que continúa en una situación de vulnerabilidad y, en consecuencia, en estado de debilidad manifiesta.

Asimismo, vale la pena destacar que el demandante aduce que sólo él trabaja en su casa y el dinero que recibía en contraprestación por su trabajo constituía su único ingreso, manifiesta que es padre de dos niñas menores de edad y un hijo con 18 años que adelanta estudios universitarios.

Puede afirmarse que además de su situación de salud y consecuente estado de debilidad manifiesta, el despido lo ha avocado a una difícil situación económica que genera una mayor

vulneración de derechos fundamentales, tanto de él, como de sus dos hijas menores generando de manera colateral perjuicio en los derechos de los niños, pues su condición le imposibilita conseguir otro empleo.

En cuanto al conocimiento del empleador sobre su estado de salud, resulta claro que tanto la Cooperativa de Trabajadores de Colombia como la Empresa Alimentos Cárnicos S.A., conocían del accidente del señor Roberto Augusto Bernal Nigrinis y que si bien la Empresa Alimentos Cárnicos S.A., manifestó que no tenía una relación laboral con el señor Bernal, advirtió que tenía conocimiento de un accidente automovilístico, pero aclaró que ocurrió siendo asociado de la cooperativa de trabajo asociado. Por su parte la cooperativa corroboró en su contestación la situación de salud atravesada por el demandante, sumado a que tenía conocimiento de la atención en salud y de las incapacidades surtidas.

Para establecer el nexo de causalidad entre la terminación del aporte de trabajo y la enfermedad que como consecuencia de un accidente le fue generada, se parte de la presunción de que la desvinculación tuvo origen en su condición de salud, más aún cuando teniendo conocimiento de su particular situación, no se solicita autorización la Ministerio de la Protección Social, obligación que se desprende del contrato realidad y la presunción no fue desvirtuada.

Sumado a la manifestación realizada por la cooperativa y el demandante de que a pesar del largo tiempo de incapacidad, fue reintegrado a sus labores y en razón de su bajo rendimiento, en los meses sucesivos de su reintegro, fue terminado su aporte de trabajo. Situación que deja probada que las demandadas no valoraron la situación padecida por el señor Roberto Augusto, toda vez que existía recomendación por parte de ARP de hacer un seguimiento por parte de la empresa para determinar su recuperación, así como el informe que se encontraba asistiendo a terapias.

Además, se observa que la Cooperativa de Trabajadores de Colombia “Coodesco” no tuvo en cuenta la observación realizada por la ARP sobre el proceso de recuperación del demandado y en esa medida proceder a reubicar al señor Roberto Augusto Bernal Nigrinis, dio por terminado el aporte de trabajo, decisión que se torna discriminatoria, pues el bajo rendimiento del señor Bernal se debía a las dolencias padecidas con ocasión del accidente de tránsito sufrido en horas laborales y del cual hasta ahora no se ha recuperado y le

imposibilita desarrollar las funciones que venía desarrollando de manera habitual.

En consecuencia es de anotar que colateral a la pérdida del trabajo, se genera la afectación de los derechos fundamentales al mínimo vital, salud y seguridad social de él y su familia sin olvidar no dejar de lado que dentro de ella se encuentran dos niñas menores, según manifestación realizada y que no fue desvirtuada por la parte pasiva de la demanda de tutela y quienes dependían del salario devengado por su padre y que dado el cambio de situación económica, verían comprometido los derechos de los niños, sumado a que la situación médica del señor Bernal Nigrinis le imposibilita o le hace más difícil, el acceso al mercado laboral. Se establece entonces por esta Corporación⁵⁶ que al ser evidente un perjuicio irremediable será la acción de tutela el mecanismo idóneo para evitar el mecanismo idóneo para proteger los derechos fundamentales del demandante.

Es así que la jurisprudencia constitucional ha establecido la procedencia de ésta acción cuando se encuentren en juego derechos constitucionales y no solamente legales para la protección de derechos fundamentales. La sentencia SU -667 de 1998 estableció:

“...las acciones laborales no siempre son suficientes para salvaguardar los derechos constitucionales fundamentales que pueden resultar violados por actos contrarios a la normatividad de la legislación del trabajo que ante todo desconocen el Ordenamiento Fundamental y los tratados internacionales sobre derechos humanos, y en esos eventos, dejando a salvo la plena competencia de los jueces laborales para resolver acerca de los asuntos que les corresponden, es posible tutelar los derechos de orden constitucional respecto de cuya efectividad no resulta idóneo el medio judicial ordinario.”⁵⁷

Asimismo, quedó claro el contrato realidad y la responsabilidad solidaria entre la Cooperativa de Trabajadores de Colombia y Alimentos Cárnicos S.A., para asumir las consecuencias derivadas de la relación laboral existe y que además teniendo en cuenta que las cooperativas de trabajo asociadas están bajo la supervisión y vigilancia de la Superintendencia Solidaria y “Coodesco” desarrolló una actividad de intermediación laboral, causal de disolución y liquidación, la Sala estima pertinente compulsar copias ante esta Superintendencia para que se efectúen las investigaciones a que haya lugar.

De las consideraciones presentadas se deriva que el fallo emitido por el Juzgado Octavo Civil del Circuito de Barranquilla, debe ser revocado y en su lugar conceder la protección de los

derechos fundamentales del demandante ordenando de esta forma a la empresa Alimentos Cárnicos S.A., que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, (I) reintegre al señor Roberto Augusto Bernal Nigrinis a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando se terminó su relación laboral el día 15 de junio de 2009, que no genere riesgo para su salud, atendiendo al diagnóstico, hasta tanto su salud sea restablecida y recupere su capacidad laboral o le sea concedida su pensión de invalidez, según el caso; (II) la Cooperativa de Trabajadores de Colombia “Coodesco” y Alimentos Cárnicos S.A., deberán responder solidariamente, en consecuencia deberán cancelar al accionante todos los salarios, las compensaciones y prestaciones sociales causadas y no pagadas, desde el momento del despido hasta su reintegro efectivo, (III) compulsar copias a la Superintendencia de Economía Solidaria y al Ministerio de la Protección Social para que, de acuerdo con sus competencias, inicien una investigación contra la cooperativa de trabajo asociado “Coodesco” con el fin de establecer si ésta ha infringido las normas que regulan la organización y funcionamiento de las cooperativas de trabajo asociado, particularmente las disposiciones relativas a la prohibición para actuar como intermediario o empresa de servicios temporales.

IV. 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 Política,

RESUELVE

PRIMERO.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Octavo Civil del Circuito de Barranquilla, de fecha 30 de octubre de 2009, por medio del cual confirmó el fallo de primera instancia. En su lugar, CONCEDER, por las razones y en los términos de esta sentencia, el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad y a la seguridad social y a los derechos de los niños del señor Roberto Augusto Bernal Nigrinis, vulnerados por la Cooperativa de Trabajadores de Colombia “Coodesco” y Alimentos Cárnicos S.A.,

SEGUNDO.- ORDENAR en consecuencia, a Alimentos Cárnicos S.A., a través de su representante legal o quien haga sus veces que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, (I) reintegre al señor Roberto Augusto Bernal Nigrinis, a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando cuando lo

despidió el 15 de junio de 2009, que no constituya riesgo para su salud, atendiendo al diagnóstico; hasta tanto su salud sea restablecida y recupere su capacidad laboral o le sea concedida su pensión de invalidez, según el caso. (II) Pagar al demandante todos los salarios y prestaciones sociales y compensaciones dejados de percibir, así como los aportes a la seguridad social correspondientes a salud y pensión.

CUARTO: la Cooperativa de Trabajadores de Colombia “ Coodesco” y Alimentos Cárnicos S.A., responderán solidariamente. En consecuencia, deben cancelar las compensaciones y prestaciones sociales causadas y no pagadas desde el momento en que el demandando fue desvinculado de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro en la empresa citada.

QUINTO: REMITIR copia del presente expediente a la Superintendencia de Economía Solidaria y al Ministerio de la Protección Social para que, de acuerdo con sus competencias, inicien una investigación contra la cooperativa de trabajo asociado “Coodesco”, a fin de determinar si esa organización ha infringido las normas que regulan la organización y funcionamiento de las cooperativas de trabajo asociado, particularmente las disposiciones relativas a la prohibición para actuar como intermediario o empresa de servicios temporales.

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

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Magistrado

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

Ausente en comisión

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Ver cuaderno 1, folios, 10- 17.

2 Ver cuaderno 1, Folios 18-19.

3 Ver cuaderno 1, Folio 20.

4 Ver cuaderno 1, Folio 25 y 26.

5 Ver cuaderno 1, Folios 30-32.

6 Ver cuaderno 1, Folio 34.

7 Ver cuaderno 1, Folio 35.

8 Ver cuaderno 1, folio 36.

9 Ver cuaderno 1, folio 37.

10 Ver cuaderno 1, folio 35.

11 Ver cuaderno 1, folio 41.

12 Ver cuaderno 1, folio 40.

14 Ver cuaderno 1, folio 43.

15 Ver cuaderno 1, folio 44.

16 Ver cuaderno 1, folio 51.

17 Ver cuaderno 1, Folio 75.

18 Ver cuaderno 1, folios 80.

19 Ver cuaderno 1, folio 81.

20 Ver cuaderno 1, folios 90 – 93.

21 Artículo 70 de la ley 79 de 1988.

22 Aprobada por la Asamblea General de la ACI (Organización Sectorial de la Alianza Cooperativa Internacional), en Cartagena, Colombia, el 23 de septiembre de 2005.

23 Ver sentencia C-211 de 2000.

24 Ver sentencia C-211 de 2000.

25 Ver sentencia C-211 de 2000.

26 Ver sentencia T-900 de 2004.

27 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 asociado”.

28 Ver Sentencias T-003 de 2010, T-550 de 2004, T-1177 de 2003 entre otras.

29 Artículo 7 de la ley 1233 de 2008. 1. 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 terceros o remitirlos como trabajadores en misión. En ningún caso, el contratante podrá intervenir directa o indirectamente en las decisiones internas de la cooperativa y en especial en la selección del trabajador asociado.

30 Ver Sentencia C-614 de 2009, Estudió la demanda de inconstitucionalidad en contra del artículo 2° (parcial) del Decreto Ley 2400 de 1968, tal y como fue modificado por el artículo 1°(parcial) del Decreto Ley 3074 de 1968.

31 En esa sentencia la demandante firmó acuerdo cooperativo con la accionada, el fue terminado so pretexto de no haber alcanzado las metas del acuerdo cooperativo cuando la actora se encontraba en estado de embarazo.

32 Ver sentencia T-004 de 2010 y T-003 de 2010.

33 Ver sentencia T-004 de 2010 y T-003 de 2010.

34 Constitución Política, artículos, 25, 53, 54. entre otros.

35 Artículo 53 C.P: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.//El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.//Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.//La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

36Artículo 25. C.P: 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.

37 Cfr. T-011 de 2008 y T-198 de 2006 y T-661 de 2006, entre otras.

38 Ver Sentencia T-341 de 2009.

39 Ver Sentencia T-039 de 2010, T-1097 de 2008.

40 Ver Sentencia T-866 de 2009, T-1097 de 2008, T-530 de 2005, T-519 de 2003, T-826 de 1999 entre otras.

41 Artículo 54 C.P Es 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.

42 Artículo 26 de la ley 361 de 1997: “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 desempeñar. Asimismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.//No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

43 Ver Sentencia T-039 de 2010.

44 Ver sentencia T-519 de 2003.

45 Ver sentencia C-531 de 2000, Por la cual se declara exequible la parte del inciso primero del artículo 26 que dice: “que medie autorización de la oficina de Trabajo”; y declaró exequible el inciso 2º del mismo artículo.

46 Ver sentencia T-554 de 2008.

47 Ver Sentencia T-039 de 2010.

48 Ver sentencia T-198 de 2006

49 Ver sentencia T-1040

50 Ver sentencia T-003 de 2010

51 Ver Sentencia T039 de 2010.

52 Ver sentencia T-729 de 2006

53 Ver sentencia T-286 de 2003.

54 Decreto 4588 de 2006, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Coopertaivas y Precooperativas de trabajo Asociado, 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 causea favor del trabajador asociado.

55 Ver sentencia T-554 de 2008.

56 Ver sentencia T-701 de julio 10 de 2008.

57 Ver sentencia SU-667 de noviembre 12 de 1998.