

T-484-13

Sentencia T-484/13

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional

Reiteradamente la Corte ha señalado que, en principio, el mecanismo de amparo es improcedente para reclamar el reintegro laboral, 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.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA CON LIMITACIONES FISICAS, SENSORIALES O PSICOLOGICAS-Reiteración de jurisprudencia

ACCIONES AFIRMATIVAS A FAVOR DE PERSONAS CON LIMITACIONES FISICAS O MENTALES Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

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.

REUBICACION LABORAL DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-Criterios que deben ser tenidos en

cuanto al momento de la reubicación por parte del empleador o juez constitucional

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.

CONTRATO A TERMINO FIJO O CUYA DURACION DEPENDE DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Prohibición de actuar como empresa de intermediación laboral y simular vínculo cooperativo

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.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR DISCAPACITADO-Caso en que procede el reintegro por cuanto fue despedido debido a su discapacidad sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social

La Sala indicó que si en estos casos se acredita que el despido o la no renovación de los contratos ocurrió sin la autorización de la autoridad laboral competente, el juez de tutela deberá presumir que el vínculo laboral fue terminado a iniciativa del empleador en razón del estado de salud del trabajador. Conforme con lo expuesto, para la Sala, en los asuntos sometidos a revisión, las solicitudes de amparo son procedentes y deben prosperar en relación con la pretensión relativa al reintegro, la cual fue esbozada por cada uno de los accionantes en sus demandas.

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

Se acreditó que los accionantes se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, por sus condiciones de salud con ocasión de las distintas enfermedades que adolecen. Igualmente, se comprobó que la terminación de sus contratos de trabajo implicó la grave afectación de sus derechos fundamentales a la seguridad social y a la salud, como consecuencia de la desafiliación del sistema de salud y, por ende, la interrupción de los tratamientos médicos. Que están amparadas por la protección laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 solamente aquellas personas que tienen la condición de discapacitadas de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes. De acuerdo con reiterada jurisprudencia de la Corte dicha garantía comprende también a las que se encuentran en condiciones 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.

PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES EN RELACIONES LABORALES Y CONTRATO REALIDAD EN EL MARCO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

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, donde se ven amenazados los derechos de los trabajadores, que son despedidos por encontrarse en precarias condiciones de salud, y por lo tanto, deben contar con una protección especial por su situación de vulnerabilidad.

DERECHO AL MINIMO VITAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-Orden de reintegro a un cargo de igual o superior al que venía desempeñando, de acuerdo con el estado actual de salud y pago de indemnización equivalente a 180 días de salario

Referencia: 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

Accionantes: Víctor Manuel Andrade, Julia, Julieth Samantha Buitrago Amarillo, Carmen Rosa Aguirre Ferrer, Guillermo Londoño Cediell, Edgar de Jesús Ortiz Paniagua y Guido Reyes Cáceres

Accionados: Tubos y Láminas S.A., Clínica Reina Catalina, Suratep, Salud Total EPS, Caja de Compensación Familiar Compensar, Unión de Inversiones de la Costa S.A., Unión Temporal Alma, Bernardo Moreno Ibargüen, Saludcoop EPS y Central Tumaco

Magistrado Ponente:

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO

Bogotá D.C., veinticinco (25) de julio de dos mil trece (2013)

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Nilson Elías Pinilla Pinilla, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

en el proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Funciones de Conocimiento de Medellín (T-2.941.765); Juzgado Tercero Civil Municipal de Barranquilla (T-2.998.661); Juzgado Octavo Penal del Circuito de Bogotá (T-2.999.549); Juzgado Segundo Penal del Circuito de Cartagena (T-3.001.509); Juzgado Primero Penal Municipal con Función de Garantías de Villavicencio (T-3.003.329); Juzgado de Familia de Girardota (T-3.000.718) y el Juzgado Primero Penal del Circuito de Conocimiento de Palmira (T-3.008.255).

I. ACUMULACIÓN DE EXPEDIENTES

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 los expedientes de tutela número T-2.941.765, T-2.998.661, T-2.999.549, T-3.001.509, T-3.003.329, T-3.000.718, T-3.008.255 y T-3.010.397 correspondiendo su estudio a la Sala Cuarta de Revisión. En consideración a que los expedientes señalados anteriormente abordan una misma temática, cual es la relacionada con la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, en la misma providencia se dispuso su acumulación para que fueran fallados conjuntamente.

II. DESACUMULACIÓN DEL EXPEDIENTE T-3.010.397

Mediante Auto 298^a de 2012, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional resolvió abstenerse de efectuar la revisión de fondo del fallo proferido por el Juzgado Promiscuo Municipal de Paratebueno dentro de la acción de tutela presentada por Pedro Ignacio Vargas Acosta e identificada como T-3.010.397, debido a la presencia de una nulidad saneable en el proceso, originada en la falta de integración del contradictorio por no haberse vinculado al proceso a Ecorsalud, entidad que puede verse afectada por una decisión en el trámite de esta acción constitucional. Por lo anterior, se dispuso vincular a la mencionada empresa. Como quiera que a la fecha de expedición de esta providencia, no haya sido posible cumplir con dicha actuación, se hace necesario ordenar la desacumulación de este expediente.

Conforme con ello, procede esta Corte a dictar sentencia en los procesos 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.

III. ANTECEDENTES

1. Expediente T-2.941.765

1.1. La solicitud

Víctor Manuel Andrade, en nombre propio, formuló acción de tutela contra Tubos y Láminas

S.A., por la presunta violación de sus derechos fundamentales a la salud en conexidad con la vida, a la seguridad social y al mínimo vital, entre otros, los que, según afirma, le fueron vulnerados por la empresa demandada al terminar el contrato de trabajo a término fijo, suscrito entre él y la mencionada compañía.

1.2. Los hechos

El accionante los narra, en síntesis, así:

1.2.1. Desde el 2 de noviembre de 2004 ingresó a laborar en Tubos y Láminas S.A. como soldador operario[1], a través de la empresa A' hora S.A.

1.2.2. Por orden de la mencionada empresa temporal, cada vez que se tenía previsto la renovación de los contratos, le realizaban exámenes médicos. En el último, efectuado el 10 de enero de 2007, le diagnosticaron hipoacusia, motivo por el cual su contratación, quedó supeditada a una consulta a los directivos de Tubos y Láminas S.A. quienes aprobaron, finalmente su vinculación.

1.2.4. El 21 de julio de 2010, le fue notificada la decisión de Tubos y Láminas S.A. de que su contrato de trabajo no sería renovado.

1.2.5. Durante su vinculación laboral con las citadas empresas, sufrió varios accidentes de trabajo. Dos de ellos, no los reportó como tales, toda vez que ignoraba las posibles secuelas que pudieran derivarse de los mismos. Actualmente, padece de problemas en los oídos, la columna y la rodilla izquierda.

1.2.6. El último accidente laboral, ocurrió el 9 de agosto de 2010, cuando al tirar de un objeto pesado, éste se soltó y su cuerpo cayó hacia atrás, golpeándose en la región coccigea.

Desde aquél evento, se ha venido incrementando el dolor en dicha zona.

1.2.7. El médico laboral de la Nueva EPS, el 6 de octubre de 2010, le solicitó por escrito una documentación con el fin de calificar una supuesta enfermedad de origen profesional. Igual requerimiento se le hizo a la empresa Tubos y Láminas S.A.

1.2.8. El 19 de octubre del citado año, la nueva EPS no le autorizó la realización de una resonancia magnética de rodilla que le había sido ordenada, bajo el argumento de que ya no se encontraba afiliado.

1.2.9. Como se observa, su desvinculación laboral repercutió gravemente en la continuidad del tratamiento que recibía por las múltiples enfermedades que padece al encontrarse desafiado del Sistema General de Seguridad Social.

1.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Quinto Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Medellín, mediante proveído del 26 de octubre de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a la entidad demandada para que ejerciera su defensa.

1.3.1. Dentro de la oportunidad legal prevista, Tubos y Láminas S.A., a través de apoderado judicial, señaló lo siguiente:

-El contrato laboral entre la empresa Tubos y Láminas S.A. y el accionante inició el 27 de agosto de 2007, por un término fijo inferior a un año, específicamente, seis meses, es decir, hasta el 26 de febrero de 2008. Dicho vínculo fue prorrogado en tres ocasiones por un período igual hasta el 26 de agosto de 2009. La siguiente prórroga se acordó por un período de un año, esto es, hasta el 26 de agosto de 2010.

-El 21 de julio de 2010, la empresa le informó al señor Andrade que el cumplimiento del plazo pactado estaba previsto para el 26 de agosto de 2010, y que el vínculo laboral no sería renovado.

-Antes del cumplimiento del plazo pactado, el trabajador sufrió un accidente dentro de la empresa, el 9 de agosto de 2010. La EPS en la que se encontraba afiliado, expidió una incapacidad por un periodo de siete días, es decir, hasta el 15 de agosto de dicha anualidad.

-Lo anterior, indica que el contrato de trabajo suscrito con el demandante terminó por vencimiento del plazo pactado y no en razón de su incapacidad porque al trabajador, antes del siniestro narrado, ya se le había informado que su contrato no sería renovado.

-De las pruebas allegadas al expediente se concluye que las consultas médicas del señor Andrade obedecieron a una enfermedad de origen común y su estado de salud no reviste mayor gravedad. El problema de oídos que refiere, por ejemplo, no requiere de intervención quirúrgica.

-Si bien el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consagra una estabilidad laboral reforzada para las personas inválidas y discapacitadas, ello no es aplicable al presente caso, pues el petente no se encuentra en estado de invalidez, ni de discapacidad. Tampoco se encontraba en incapacidad médica cuando se le comunicó acerca de la no renovación de su contrato de trabajo.

-Según la Corte Constitucional, la persona inválida es aquella que ha sido calificada por los organismos competentes con una pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 50% y tiene derecho a pensionarse por invalidez. Quien sufre una pérdida de la capacidad laboral entre el 5% al 49% es considerada una persona discapacitada. Se advierte que al plenario solo se allegó una historia clínica de consultas por medicina laboral y una incapacidad médica que terminó el 15 de agosto de 2010.

Lo anterior demuestra que en ninguna de las situaciones descritas se encuentra el señor Víctor Manuel Andrade, luego, no es posible ampararlo bajo la figura que invoca.

-La acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro, toda vez que el legislador ha previsto otro medio de defensa judicial, a través del ejercicio de la acción laboral de reintegro.

1.4. Pretensiones

El señor Víctor Manuel Andrade solicita que sean protegidos sus derechos fundamentales a la salud en conexidad con la vida, a la seguridad social y al mínimo vital, entre otros y, en consecuencia, se ordene a la empresa Tubos y Láminas S.A. efectuar su reintegro y pagar la indemnización equivalente a 180 días de salario.

1.5. Pruebas

Las pruebas relevantes aportadas al trámite de tutela, todas de origen documental, son las siguientes:

-Copia del oficio suscrito por el Profesional de Medicina Laboral de la Nueva EPS por medio del cual le solicitó a Víctor Manuel Andrade que allegara al Área de Medicina Laboral de la entidad, una serie de documentos a fin de iniciar el proceso de calificación de origen de la enfermedad (Folio 11 del cuaderno principal).

-Copia de la cédula de ciudadanía y del carné de la Nueva EPS de Víctor Manuel Andrade (Folio 12 del cuaderno principal).

-Copia del examen médico de retiro (Folio 13 del cuaderno principal).

-Copia de órdenes médicas en la especialidad de otorrinolaringología (Folios 14, 30, 33 y 34 del cuaderno principal).

-Copia del concepto de rehabilitación expedido por el médico tratante (Folio 15 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica de Víctor Manuel Andrade en la especialidad de otorrinolaringología (Folio 17 del cuaderno principal).

-Copia de valoración audiológica (Folio 18 del cuaderno principal).

-Copia del resultado del TAC de oídos realizada a Víctor Manuel Andrade (Folio 19 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica de Víctor Manuel Andrade en la Clínica Conquistadores (Folio 20 del cuaderno principal).

-Copia del informe médico de lesiones presuntamente profesionales -accidente de trabajo- (Folio 24 del cuaderno principal).

-Copia del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito por Víctor Manuel Andrade y Tubos y Láminas S.A. (Folio 35 del cuaderno principal).

-Copia del contrato de trabajo celebrado entre Víctor Manuel Andrade y A' hora S.A. (Folio 41 del cuaderno principal).

-Copia de los conceptos de aptitud emitidos por Servicios Médicos San Ignacio (Folios 41, 42

y 43 del cuaderno principal).

-Copia del certificado laboral de Víctor Manuel Andrade en la empresa A' hora S.A. (Folio 44 del cuaderno principal).

-Copia de la incapacidad por 7 días emitida a nombre de Víctor Manuel Andrade (Folio 46 del cuaderno principal).

-Copia de la comunicación de la terminación de contrato a término fijo inferior a un año suscrito entre Víctor Manuel Andrade y Tubos y Láminas S.A. (Folio 49 del cuaderno principal).

-Copia de la liquidación definitiva de prestaciones sociales de Víctor Manuel Andrade (Folio 61 del cuaderno principal).

1.6. Decisión judicial que se revisa

1.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Quinto Penal Municipal para Adolescentes con Función de Garantías de Medellín, mediante sentencia del 11 de noviembre de 2010, decidió negar la tutela al considerar que la terminación del contrato laboral obedeció al cumplimiento del plazo pactado. Dicha decisión fue comunicada por la empresa al trabajador con suficiente antelación a la fecha estipulada para el vencimiento del contrato, la cual se previó para el 26 de agosto de 2010 y la notificación de la misma, fue realizada el 21 de julio del citado año.

Respecto del accidente de trabajo que se referenció y que al decir del demandante, produjo secuelas, acaeció durante el término del preaviso y 17 días antes del plazo estipulado en el contrato como fecha de terminación, lo que significa que la decisión de no renovar el vínculo laboral suscrito con el demandante, obedeció al vencimiento del plazo fijo pactado y no en razón de su discapacidad.

1.6.2. Impugnación

Dentro del término legal concedido para el efecto, el tutelante impugnó la decisión del a quo, con apoyo, básicamente, en los argumentos a partir de los cuales edificó el libelo

reseñado en precedencia.

El Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Funciones de Conocimiento de Medellín, mediante sentencia del 21 de diciembre de 2010, decidió confirmar el fallo impugnado por las siguientes consideraciones:

-La hipoacusia neurosensorial que le fue diagnosticada a Víctor Manuel Andrade, no le impide desempeñarse laboralmente, ni permite considerarlo como una persona incapacitada.

-Lo anterior significa, que al momento de la terminación del contrato de trabajo por parte de Tubos y Láminas S.A., el trabajador se encontraba en óptimas condiciones para desempeñar sus labores, lo que permite concluir que no estaba amparado por la figura de la estabilidad laboral reforzada, ni su desvinculación requería de la autorización de la Oficina de Trabajo.

-El demandante cuenta con la posibilidad de acudir al medio de defensa establecido para dirimir esta clase de controversias, esto es, la jurisdicción ordinaria laboral.

2. Expediente T-2.998.661

2.1. Aclaración preliminar

Con el fin de garantizar el derecho a la intimidad de la titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados, la Corte advierte que, como medida de protección, ha dispuesto suprimir de esta providencia y de toda futura publicación de la misma su identificación, así como cualquier otro tipo de dato e información que permita identificarla, razón por la cual su nombre será escrito en cursiva y sin ningún apellido.

2.2. La solicitud

Julia, a través de apoderado judicial, presentó acción de tutela contra la Clínica Reina Catalina, Suratep y Salud Total EPS, por una presunta violación de sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social y a la dignidad humana, entre otros.

2.3. Los hechos

La demandante los relata, a través de apoderado, en resumen, así:

2.3.1. Julia, se desempeñó como Auxiliar de Enfermería en la Clínica Reina Catalina, desde el 16 de noviembre de 2008, al decir de la accionante, sin mediar contrato laboral. Posteriormente, le fue informado que debía vincularse a la Cooperativa de Trabajo Asociado Progreso -COOPROOG CTA-, para seguir en la institución, vinculación que se hizo efectiva, el 2 de febrero de 2009, cuando suscribió el convenio de trabajo asociado con dicha organización solidaria.

2.3.2. El 17 de marzo de 2009, Julia, sufrió un accidente de trabajo al pincharse con una jeringa hipodérmica, uno de los dedos de su mano izquierda, siniestro que fue reportado a la Administradora de Riesgos Profesionales Suratep.

2.3.3. En esa misma fecha, en las instalaciones de la Clínica Reina Catalina, le fue practicada a la trabajadora la prueba del VIH. Dos días después, esto es, el 19 de marzo de 2009, le fue comunicado de manera verbal, que el resultado dio positivo. Así mismo, sin documento que lo acreditara, se le informó que el examen realizado al paciente que atendía en el momento del siniestro, salió negativo.

2.3.4. El 27 de marzo de 2009, se le practicó a la demandante, esta vez, en la EPS Salud Total, el examen confirmatorio del VIH, llamado Western Blot, con resultado positivo.

2.3.5. Los resultados de estos exámenes no fueron sometidos a reserva. Por el contrario, se divulgaron no solo a los directivos de la Clínica Reina Catalina y de la Cooperativa de Trabajo Asociado Progreso -COOPROOG CTA-, sino a todo el personal que labora en dichas entidades.

Así, se violó la reserva de la historia clínica ocupacional, consagrada en la Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social[2], artículos 16 y el 17[3] que disponen sobre la guarda de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales por parte de las personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de salud ocupacional, entidades promotoras de salud e instituciones prestadoras de servicios de salud.

2.3.6. Como consecuencia de esta violación a la reserva de la historia clínica, Julia, fue

objeto de discriminación y aislamiento por parte de sus compañeros de trabajo hasta el punto de empezar a sufrir, además, de estrés y depresión.

2.3.7. El 2 de septiembre de 2009, el Jefe de Recursos Humanos de la Clínica Reina Catalina, le informó a Julia que hasta ese día laboraría en la institución, decisión que se mantuvo, a pesar de la actitud rogatoria de la trabajadora para que ello no sucediera y se tuviera en cuenta su estado de salud, personal y familiar, pues de ella depende su hija menor de edad. Dos días después, es decir, el 4 de septiembre, en la Cooperativa de Trabajo Asociado Progreso -COOPROOG CTA- le comunicaron que debía presentar la carta de renuncia con el fin de obtener la liquidación.

2.4. Oposición a la demanda

El Juzgado Tercero Civil Municipal de Barranquilla, mediante proveído del 16 de noviembre de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a la Clínica Reina Catalina, Salud Total EPS y a la ARP Suratep para que ejercieran su defensa.

Así mismo, decidió vincular a la Cooperativa de Trabajo Asociado Progreso -COOPROOG CTA-, para que se pronunciara sobre los hechos y derechos invocados por la demandante.

2.4.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la Compañía Suramericana Administradora de Riesgos Profesionales y Seguros de Vida S.A., en adelante ARP SURA, consideró que la acción de tutela resulta improcedente para lograr la protección de los derechos fundamentales de la accionante, por las siguientes razones:

-La accionante registró afiliación a la ARP SURA, a través de la empresa Cooperativa de Trabajo Asociado Progreso, desde el 10 de febrero de 2009 hasta el 31 de marzo de la misma anualidad.

-Al decir de la señora Julia, sufrió un accidente laboral, el 13 de marzo de 2009. Sin embargo, dicho evento no fue reportado por parte del empleador, es decir, por la mencionada organización solidaria. La afirmación de la demandante en este aspecto carece de respaldo probatorio.

-Como el empleador no informó a la ARP la ocurrencia de un evento al parecer de origen profesional, las prestaciones deben ser suministradas por la entidad promotora de salud a la

cual se encuentra afiliada la demandante, en este caso, Salud Total EPS.

-Conforme con lo anterior, frente a la ARP SURA, existe una falta de legitimación en la causa por pasiva.

2.4.2. La Clínica Reina Catalina, durante el término otorgado para el efecto, a través del representante legal, expresó su disentimiento frente a las pretensiones de la demanda y solicitó la declaratoria de improcedencia de la misma, con base en los siguientes argumentos:

-Julia, fue remitida por la Cooperativa de Trabajo Asociado Progreso -COOPROG-, como asociada para ejecutar labores de Auxiliar de Enfermería en la clínica, desde el 2 de febrero de 2009.

-Julia, informó que se había pinchado un dedo de la mano con una aguja, mientras atendía un paciente que estaba hospitalizado en la institución. Inmediatamente, se tomaron las muestras de las personas involucradas en el hecho de acuerdo con el protocolo médico establecido para este tipo de accidentes, previo consentimiento de las partes. Ello con el objeto de conocer o descartar la presencia, al momento del siniestro, de virus como el VIH, hepatitis HBsAG y hepatitis HCV.

La demandante pretende, ahora, encontrar un nexo de causalidad entre el virus de VIH que padece y el accidente supuestamente acaecido, de manera ilusoria, porque conoce perfectamente la historia clínica del paciente involucrado en el hecho y del resultado negativo que arrojó la prueba Elisa, a él practicada.

Con este valor de resultado en la fuente (paciente que ingresó en la institución), se descarta de manera inmediata la transmisión del VIH por el accidente sucedido.

Cabe advertir que incluso, en accidentes laborales de este tipo, en el que el paciente, sí es VIH positivo y se encuentra en la fase de SIDA, la persona que estuvo involucrada en el mismo, tiene una probabilidad de contagio del 0.1%. Los exámenes, pueden arrojar un resultado negativo, durante todo el tiempo que exige el protocolo, es decir, hasta por dos años después de ocurrido el hecho.

Por lo anterior, la prueba que se practica de manera inmediata después de ocurrido el

accidente, se ejecuta de acuerdo con el protocolo, para descartar o confirmar la presencia del virus VIH con antelación al evento sobrevenido en cualquiera de las dos personas implicadas.

-Respecto de la prueba denominada Western Blot que refiere la demandante que le fue practicada en la EPS Salud Total, se desconoce este hecho, pues hace parte de la historia clínica de la paciente.

-En relación con el resultado de VIH positivo que arrojó la prueba practicada a Julia en la institución, éste solo fue revelado a la sicóloga quien fue la encargada de informarlo a la trabajadora.

-La cooperativa en la que se encontraba afiliada la demandante nunca tuvo conocimiento del resultado positivo que había arrojado la prueba practicada a Julia para la detección de VIH. En relación con este particular, sobra advertir, que la Clínica Reina Catalina, es una institución prestadora de servicios de salud, conocedora ampliamente de la confidencialidad en el manejo de las historias clínicas. En consecuencia, no se acepta la afirmación de la demandante respecto de la violación a la reserva médica y por ende, del resultado del examen, como tampoco es de recibo la supuesta discriminación de la que fue objeto porque con posterioridad al accidente de trabajo, la trabajadora no ha elevado ningún tipo de queja, lo cual, a su juicio, resulta disiente.

-El 2 de septiembre de 2010, se le comunicó a Julia que era solicitada en las instalaciones de la mencionada cooperativa de trabajo. Ante la pregunta acerca del motivo de dicho requerimiento, se le informó que la clínica había reprochado a la organización solidaria, la ausencia injustificada de un grupo de trabajadores asociados, lo cual había repercutido en el cumplimiento del contrato y que por ello se planeaba reducir los servicios contratados.

-La clínica no solicitó la desvinculación de Julia a la mencionada cooperativa por el hecho de ser portadora de VIH, prueba de ello es que siguió prestando sus servicios durante 156 días, después del resultado positivo de VIH.

-La relación contractual que existe entre la clínica y la Cooperativa de Trabajo Asociada Progreso -COOPROG CTA-, no implica injerencia de la institución en la toma de decisiones de la mencionada organización.

-Según la jurisprudencia de la Corte Constitucional cuando es comprobada la existencia de un nexo causal entre la enfermedad del trabajador y la terminación del vínculo laboral, el empleador incurre en un trato discriminatorio, lo cual es constitucionalmente inadmisibles. Por el contrario, se ha desestimado la protección por vía de tutela cuando a pesar de la patología que padece el trabajador, la consideración para dar por terminado el contrato laboral no se relaciona con la afección que padece el empleado.

En el presente caso, el motivo de retiro de la señora Julia como contratista asociada de COOPROG y vinculada a la Clínica Reina Catalina, no se relaciona con el hecho de ser portadora de VIH, toda vez que la cooperativa no tenía conocimiento del resultado del examen de laboratorio que se le practicó a la demandante, razón por la cual no existe vulneración de ningún derecho fundamental.

2.4.3. Salud Total S.A., dentro del término concedido por el despacho, solicitó que se denegara el amparo pretendido por la accionante, al considerar que la entidad no ha vulnerado los derechos fundamentales invocados.

-Revisado el sistema de información de Salud Total EPS, se pudo establecer que Julia, estuvo afiliada al Sistema General de Seguridad Social en Salud a través de esta EPS, desde el 13 de febrero de 2009, en calidad de trabajador dependiente de la “Cooperativa de Gestión y Servicios”, hasta el mes de agosto del citado año cuando venció el término de protección laboral, toda vez que el empleador informó la novedad de retiro.

-Una vez Julia fue afiliada al sistema de salud, la EPS garantizó en forma eficiente, integral y oportuna el acceso y la prestación de los servicios de salud incluidos en el plan obligatorio de salud.

-El 26 de marzo de 2009, en el Punto de Atención al Usuario -UAB 20 de julio-, Julia, asistió a consulta en el Área de Medicina Familiar manifestando “HABER SALIDO PRUEBA DE SIDA POSITIVA”. Al médico que la atendió relató los hechos sucedidos, el 13 de marzo del citado año, que al decir de la demandante, ocurrieron mientras cumplía sus funciones como Auxiliar de Enfermería en la Clínica Reina Catalina.

Como plan de manejo se ordenó la realización de un examen de comprobación de VIH, el cual fue confirmatorio de la prueba inicial y se remitió a especialista. Desde este momento,

Julia, ingresó al programa especial para pacientes que padecen esta enfermedad e inició los controles para la patología que padece con el suministro de medicamentos y exámenes periódicos de diagnóstico.

-Hasta el 28 de septiembre de 2009 se evidencia anotaciones en el sistema de la EPS. El 5 de febrero de 2010, surtió la novedad de retiro con información de traslado al régimen subsidiado.

-Lo anterior, demuestra que Salud Total, cumplió con todas las obligaciones legales, suministrando el tratamiento médico que la paciente requirió para el tratamiento de la enfermedad que padece, durante el término de vigencia del contrato y mientras su afiliación estuvo activa.

-En relación con las pretensiones que esgrime la demandante en el libelo, es preciso advertir, que la de reintegro solo es predicable al empleador y frente al pago de una indemnización bajo el supuesto de que la EPS violó el derecho a la intimidad al relevar el contenido de la historia clínica, es totalmente improcedente, en primer lugar, porque la entidad bajo ninguna circunstancia difundiría la información atinente a los diagnósticos de los pacientes y en segundo término, escapa a la órbita de la protección constitucional una reclamación en este sentido.

2.4.4. La Cooperativa de Trabajo Asociado Progreso -COOPROG-, a través del representante legal, solicitó se negara la solicitud de amparo, con fundamento en las siguientes consideraciones:

-La demandante estuvo vinculada como trabajadora asociada desde el 2 de febrero de 2009 y hasta el 30 de agosto del citado año, fecha en la cual se le informó la terminación del vínculo asociativo por cuanto se había reducido la prestación de los servicios contratados con la Clínica Reina Catalina. Por esta razón, se declaró en reserva a la espera de una nueva ocupación.

-Según Julia, ella es una persona portadora de VIH, enfermedad que obtuvo, supuestamente, cuando desempeñaba sus funciones y, que por tal condición la cooperativa decidió terminar el vínculo, lo cual no es cierto, por las siguientes razones:

- Se tuvo conocimiento de este suceso con la demanda de tutela.
- Su desvinculación ocurrió 6 meses después del accidente de trabajo, que al decir de la demandante, produjo el contagio de dicha enfermedad.
- Mientras fue asociada a la organización no le fue concedida ninguna incapacidad por un tiempo significativo lo cual hubiera permitido establecer que sus condiciones de salud habían disminuido.
- Científicamente se descarta que el VIH que padece la demandante se hubiere adquirido en virtud del referido pinchazo porque dicha enfermedad no se desarrolla de forma inmediata sino que tiene un largo proceso de incubación y detección, más aún cuando de conformidad con lo consignado en el libelo, el paciente que estaba atendiendo al momento de la ocurrencia del accidente de trabajo, no es portador del mismo.
- La declaratoria de reserva de la cooperada obedeció a una causa objetiva como lo es la reducción de los servicios contratados con la Clínica Reina Catalina.

-La demandante no tenía vínculo laboral con la cooperativa de trabajo asociado, ni con la Clínica Reina Catalina. Según las normas del cooperativismo aplicables, la accionante era asociada de COOPROG CTA y brindaba su fuerza de trabajo como aporte al cumplimiento del objeto social de la organización solidaria. Además, cuando se decidió terminar el vínculo asociativo, la demandante gozaba de salud, no se encontraba incapacitada, ni tenía ninguna limitación para desempeñar el trabajo encomendado, de tal suerte que no puede estar amparada por la estabilidad laboral reforzada, la cual se predica de las relaciones, exclusivamente, de índole laboral.

-En este caso, existe otro mecanismo de defensa, esto es, la jurisdicción laboral. Tampoco procede el amparo de manera transitoria porque no se acredita la existencia de un perjuicio irremediable.

-En este caso no se cumple con el requisito de la inmediatez, pues la demandante acude a la acción constitucional, un año después de su declaratoria de receso.

2.5. Pretensiones

La señora Julia solicita que se tutelen sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se declare ineficaz el despido, se condene en forma solidaria a COOPROG y a la Clínica Reina Catalina a pagar una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario.

Así mismo, pide se ordene a la organización solidaria el pago de las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social y una vez proceda el reintegro sin solución de continuidad, el pago de los salarios desde la fecha de su retiro de la cooperativa hasta su vinculación y el pago de una indemnización por los perjuicios que le fueron ocasionados al revelar el contenido de su historia clínica.

También pide que se le ordene a la ARP Suratep el reconocimiento y pago de una pensión por enfermedad profesional y a Salud Total EPS, que le brinde una atención integral.

2.6. Pruebas

Dentro del expediente de tutela se encuentran como pruebas relevantes, las siguientes:

-Copia del resultado del examen Western Blot efectuado a Julia (Folios 12 y 13 del cuaderno principal).

-Copia de la petición presentada, el 10 de junio de 2010, por Julia a la Cooperativa de Trabajo Asociado Progreso por medio de la cual solicitó información relacionada con la finalización de su vínculo y el pago de la liquidación (Folio 14 del cuaderno principal).

-Copia de la respuesta dada por la Cooperativa de Trabajo Asociado Progreso a la petición elevada por la demandante (Folio 15 del cuaderno principal).

-Copia de la comunicación dirigida a Julia por parte de la Cooperativa de Trabajo Asociado Progreso en la que se le informó que el Consejo de Administración había decidido declararla trabajadora asociada en reserva (Folio 16 del cuaderno principal).

-Copia del comprobante de liquidaciones finales a nombre de la demandante (Folio 17 del cuaderno principal).

-Copia de una consignación de depósito judicial efectuado a nombre de Julia s (Folio 18 del cuaderno principal).

-Copia del convenio de trabajo asociado suscrito entre la Cooperativa de Trabajo Asociado Progreso y Julia, el 2 de febrero de 2009 (Folio 19 del cuaderno principal).

-Copia del registro civil de nacimiento de la hija de Julia (Folio 22 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica del paciente en la Clínica Reina Catalina y copia de los exámenes de laboratorio que le fueron practicados a Julia con posterioridad al siniestro en el que se vio involucrada (Folio 49 del cuaderno principal).

2.7. Decisión judicial que se revisa

El Juzgado Tercero Civil Municipal de Barranquilla, mediante sentencia del 29 de noviembre de 2010, decidió negar la tutela al considerar que la controversia planteada es de carácter laboral, razón por la cual la vía para dirimirla es la jurisdicción laboral y no la acción de amparo constitucional.

La anterior decisión no fue impugnada por las partes y, por tanto, no se agotó la segunda instancia.

3. Expediente T-2.999.549

3.1. La solicitud

Julieth Samantha Buitrago Amarillo, 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 los que, según afirma, le fueron vulnerados por la Caja de Compensación Familiar Compensar, en adelante Compensar, al terminar el contrato a término fijo acordado entre ella y la entidad demandada.

3.2. Los hechos

La demandante los expone, en síntesis, así:

3.2.1. El 29 de septiembre de 2008 celebró un contrato a término fijo inferior a un año con Compensar para desempeñar el cargo de Auxiliar Operativo, el cual fue prorrogado en

varias ocasiones hasta el 30 de octubre de 2010.

3.2.2. El 10 de julio de 2010, en una actividad de integración del Área Financiera, realizada en las instalaciones de Compensar en Cajicá, sufrió un accidente laboral que le afectó la rodilla izquierda y el cual fue debidamente reportado. Al día siguiente, le fue inmovilizada dicha área en la Clínica Palermo y remitida a la especialidad de ortopedia.

3.2.3. Por una inconsistencia en la radicación de las incapacidades ante la ARP Liberty Seguros, debió ir a trabajar los días 27, 28, 29 y 30 de julio de 2010, ayudada por unas muletas, lo que le ocasionó una nueva recaída y otra inmovilización.

3.2.4. A pesar de sus problemas de salud, desde un primer momento, se mostró dispuesta para desarrollar las tareas que le fueron encomendadas, haciendo uso del teléfono y del correo electrónico. Así mismo, ejecutó el proceso de correspondencia de estados de cuenta.

3.2.5. El 9 de septiembre de 2010, al indagarle a su jefe inmediato, acerca de la renovación de su contrato de trabajo, el cual tenía como fecha de vencimiento, el 30 de septiembre, éste le manifestó, por primera vez, su inconformidad con la labor que venía desempeñando y le expresó que su contrato no sería renovado. Al día siguiente, en ejercicio del derecho de petición, presentó una solicitud en la que manifestó la necesidad de que Compensar continuara con el vínculo laboral dadas sus condiciones de salud.

3.2.6. El 23 de septiembre del citado año, el ortopedista de la ARP Liberty Seguros, expidió una incapacidad hasta el 3 de octubre de 2010, realizó una serie de recomendaciones médico laborales y estableció como periodo de recuperación, un plazo aproximado de seis meses.

3.2.7. El 27 de septiembre de 2010, se rehusó a firmar una comunicación que le dirigía el Área de Talento Humano, informándole que el 3 de octubre, fecha en la que terminaba la incapacidad, se daría por terminado su contrato de trabajo. Ante tal negativa, recibió una llamada de uno de los abogados de dicha dependencia, que le confirmó lo anunciado por escrito. Además, le fue enviada la misma misiva por correo certificado, la cual también rechazó.

3.2.8. El 1 de octubre siguiente, fue llamada nuevamente por uno de los funcionarios del Área de Talento Humano que le informó acerca del nuevo envío por correo del oficio por medio del cual se daba por terminado su contrato de trabajo. Al preguntársele acerca de su negativa recurrente de recibir las comunicaciones, señaló la falta de respuesta a la petición elevada el 23 de septiembre de 2010.

3.2.9. El 3 de octubre de 2010, fue valorada por un médico del Área de Medicina Laboral de la ARP Liberty Seguros, quien le prorrogó la incapacidad hasta el 18 del citado mes. Así mismo, ordenó terapia física.

3.2.10. El 6 de octubre del mencionado año, Compensar le informó, nuevamente de la determinación de dar por culminado su contrato de trabajo, anunciándole que éste se prorrogaría hasta la fecha en que se estipuló la terminación de la última incapacidad médica.

3.2.11. El 19 de octubre subsiguiente, el neurocirujano tratante, determinó, de conformidad con los resultados de una gammagrafía ósea, la afectación de la rodilla derecha, a raíz de la lesión sufrida en la izquierda y ordenó un bloqueo de nervio periférico para el 2 de noviembre de 2010.

3.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Veintiséis Penal Municipal de Bogotá, mediante proveído del 3 de noviembre de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a Compensar para que ejerciera su defensa.

Compensar, dentro de la oportunidad legal prevista, contestó la acción de tutela en los siguientes términos:

-La acción de tutela reviste un carácter residual, resultando improcedente su ejercicio cuando existe otro mecanismo de defensa como acontece en este caso, en el que la jurisdicción ordinaria laboral es la vía para ventilar las pretensiones esbozadas por la demandante, las cuales se reducen a un ámbito prestacional.

-Compensar ha cumplido cabalmente sus obligaciones como empleador, pues afilió a la trabajadora al Sistema General de Seguridad Social, pagó el salario acordado y las prestaciones económicas derivadas de la incapacidad. Tuvo en cuenta la situación en la que

se encontraba la demandante, toda vez que prolongó el vínculo laboral hasta la terminación del periodo de incapacidad. “Como consecuencia de lo anterior, no puede existir amenaza o violación de derecho fundamental alguno en cabeza de COMPENSAR, [quien] siempre ha actuado en beneficio y bienestar de la accionante.”

-La solicitud de amparo tampoco procede en este caso, siquiera de manera transitoria, pues no se encuentra acreditada la existencia de un perjuicio irremediable.

-La terminación del contrato de trabajo de la señora Buitrago Amarillo no fue consecuencia de su estado de salud porque no se puede evidenciar estado de discapacidad alguna, sino que obedeció a la expiración del plazo fijo pactado, lo cual le fue comunicado con una antelación de 30 días.

3.4. Pretensiones

La demandante le pide al juez de tutela conceder el amparo definitivo de sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se ordene a Compensar su reintegro.

3.5. Pruebas

A continuación se relacionan las pruebas relevantes que reposan en el expediente:

-Copia del contrato individual de trabajo a término fijo suscrito el 29 de septiembre de 2008 por Julieth Samantha Buitrago Amarillo y Compensar (Folio 8 del cuaderno principal).

-Copia de la petición elevada, el 10 de septiembre de 2010, por la señora Buitrago Amarillo a Compensar (Folio 10 del cuaderno principal).

-Copia de los certificados de incapacidad proferidos por EPS SURA a nombre de Julieth Samantha Buitrago Amarillo del 11/07/10 a 16/07/10; 19/07/10 a 23/07/10; 24/07/10 a 26/07/10; 01/08/2010 a 04/08/2010; 05/08/10 a 09/08/10; 10/08/10 a 24/08/10; 25/08/10 a 08/09/10; 09/09/10 a 23/09/10; (Folios 8-22 del cuaderno principal).

-Copia del Formulario Único de Reporte de Accidente de Trabajo (Folio 23 cuaderno principal).

-Copia de la respuesta de Compensar a la petición presentada por Julieth Samantha

Buitrago Amarillo (Folio 24 del cuaderno principal).

-Copia del resultado de la resonancia magnética de rodilla izquierda practicada a la demandante (Folio 27 del cuaderno principal).

-Copia del resultado de gammagrafía ósea practicada a la peticionaria (Folio 28 del cuaderno principal).

-Copia de la orden de bloqueo periférico a nombre de Julieth Samantha Buitrago Amarillo (Folio 29 del cuaderno principal).

-Copia de una incapacidad laboral expedida a nombre de la accionante del 19/10/10 al 02/11/10 (Folio 30 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica de Julieth Samantha Buitrago Amarillo (Folio 31 del cuaderno principal).

3.6. Decisión judicial que se revisa

3.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Veintiséis Penal Municipal de Bogotá, mediante providencia del 16 de noviembre de 2010, negó el amparo solicitado por Julieth Samantha Buitrago Amarillo al considerar que cuenta con otro medio de defensa judicial idóneo, como lo es la jurisdicción ordinaria laboral y que en el presente caso, la tutela no procede como mecanismo transitorio, toda vez que las pruebas aportadas al plenario, no logran acreditar la existencia de un perjuicio irremediable.

3.6.2. Impugnación

Dentro del término legal concedido para el efecto, la parte demandante impugnó la anterior decisión, reiterando los argumentos que invocó en el libelo demandatorio y, agregó, que, efectivamente, una vez culminó la última incapacidad que le fue concedida, compensar la desvinculó, no obstante que sus condiciones de salud no han presentado mejoría, circunstancia que no fue tomada en cuenta. Advirtió que su salud se afectó con ocasión del accidente de trabajo, ampliamente referido.

3.6.3. Decisión de segunda instancia

El Juzgado Octavo Penal del Circuito, mediante providencia del 21 de enero de 2011, confirmó el fallo impugnado por las mismas razones expuestas por el juez de primera instancia.

4. Expediente T-3.001.509

4.1. La Solicitud

Carmen Rosa Aguirre Ferrer, a través de apoderado, presentó acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social y al mínimo vital, entre otros, que, según afirma, le fueron vulnerados por la empresa Unión de Inversiones de la Costa S.A., en adelante UNICAT, al terminar el contrato laboral a término indefinido, suscrito entre ella y la entidad demandada.

4.2. Los hechos

Los narra el apoderado de la demandante, sumariamente, así:

4.2.1. El 2 de agosto de 2005 se vinculó laboralmente con UNICAT, mediante un contrato laboral a término indefinido, para desempeñar el cargo de vendedora sistematizada. Su labor consistía en digitar los números del chance y los valores apostados por los clientes.

4.2.2. En la jornada diaria atendía aproximadamente 100 personas, lo cual le implicaba movimientos repetitivos en periodos prolongados.

4.2.3. El 15 de junio de 2010, acudió a la EPS por un cuadro de dolor intenso en las manos, siéndole diagnosticada, días después, la enfermedad denominada síndrome del túnel carpiano. Por esta patología le fueron concedidas varias incapacidades.

4.2.4. El 22 de noviembre de 2010, al día siguiente de reincorporarse a sus labores, después de una incapacidad, le fue entregada la carta de terminación de su contrato de trabajo.

4.2.5. Debido a su desvinculación laboral, su situación económica se encuentra seriamente

afectada por cuanto el salario que devengaba constituía su único ingreso y el medio para solventar sus necesidades básicas y las de sus cuatro hijas, pues es madre soltera.

4.3. Oposición a la demanda

Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, UNICAT, a través de apoderado, respecto de la acción de tutela promovida por Carmen Rosa Aguirre Ferrer, señaló:

-En el presente caso debe declararse la improcedencia de la acción de tutela porque no se cumplen ninguno de los presupuestos establecidos para la procedencia del amparo contra una entidad de carácter particular, como lo es UNICAT.

-Tampoco se cumple con una de las notas definitorias de la acción constitucional como lo es la subsidiaridad, toda vez que existen otros mecanismos de defensa judicial para controvertir el asunto planteado. La acción de tutela tampoco procede como mecanismo transitorio, pues no se evidencia la existencia de un perjuicio irremediable.

-La terminación del contrato no sobrevino por la enfermedad, incapacidad para trabajar o discapacidad de la demandante, pues cuando la empresa tomó esta determinación aquella no se encontraba en ninguna de las circunstancias anteriormente descritas. La organización desconocía la enfermedad de túnel carpiano que dice padecer la señora Aguirre Ferrer.

4.4. Pretensiones

Carmen Rosa Aguirre Ferrer solicita que se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, como consecuencia de ello, se le ordene a UNICAT que la reintegre al cargo que venía desempeñando antes de su desvinculación o a uno similar.

4.5. Pruebas

Las pruebas relevantes aportadas al trámite de tutela, son las siguientes:

-Copia de certificado laboral a nombre de Carmen Rosa Aguirre Ferrer (Folio 7 del cuaderno principal).

-Copia de la incapacidad de dos días otorgada por Coomeva EPS a la actora por enfermedad general (Folio 8 del cuaderno principal).

-Copia de la solicitud de permiso para entrar a laborar después de la hora estipulada con el fin de asistir a terapias (Folio 9 de l cuaderno principal).

-Copia de la carta por medio de la cual UNICAT le informó a Carmen Rosa Aguirre Ferrer de la terminación de su contrato de trabajo (Folio 10 del cuaderno principal).

-Copia de la liquidación definitiva del contrato de trabajo de la señora Aguirre Ferrer (Folio 11 del cuaderno principal).

4.6. Decisión judicial que se revisa

4.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Once Penal Municipal de Cartagena, con Funciones de Control de Garantías, mediante sentencia proferida el 29 de diciembre de 2010, decidió tutelar los derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Carmen Rosa Aguirre Ferrer, pues se logró acreditar su violación al terminar unilateralmente su contrato de trabajo, no obstante su deteriorado estado de salud y de no contar con el permiso de las autoridades laborales competentes.

Respecto de la supuesta vulneración del derecho a la igualdad, negó el amparo invocado, pues la demandante no presentó otros casos de reintegro, en los que estando en sus mismas condiciones, se les hubiera dado un tratamiento distinto al recibido.

4.6.2. Impugnación

Señala que en el presente caso, no es posible predicar un nexo de causalidad entre el despido de la demandante y su supuesto estado de salud, pues la organización desconocía que se tratara de una persona discapacitada o que se encontrara en estado de debilidad manifiesta.

4.6.3. Decisión de segunda instancia

El Juzgado Segundo Penal del Circuito de Cartagena, mediante proveído del 14 de febrero de 2011, revocó la decisión proferida en primera instancia, al considerar que el debate que se plantea es eminentemente legal y debe ser planteado ante la jurisdicción ordinaria

laboral.

5. Expediente T-3.003.329

5.1. La solicitud

Guillermo Londoño Cediell, en nombre propio, presentó acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales al trabajo, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona discapacitada, derechos que, según afirma, le fueron vulnerados por la empresa Unión Temporal Alma al terminar el contrato de obra o labor determinada, suscrito entre él y la demandada.

5.2. Los hechos

El accionante los narra, en síntesis, así:

5.2.1. Desde el 25 de marzo de 2010 ingresó a laborar en la Unión Temporal Alma, a través de un contrato por obra o labor determinada, desempeñándose como pailero y alineador. Su asignación salarial ascendía a la suma de \$1.833.570.

5.2.2. El 28 de abril de 2010, en desarrollo de sus funciones, sufrió una alteración de la frecuencia cardíaca, a su juicio, por el esfuerzo físico.

5.2.3. El 3 de mayo de 2010, asistió a un control médico en Servimédicos Ltda. y le fue diagnosticado arritmia cardíaca, no especificada.

5.2.4. El 6 de mayo subsiguiente, nuevamente, ejecutando sus labores, sufrió un accidente laboral al presentar un dolor crónico de espalda, siendo trasladado inmediatamente al Hospital de Acacías, donde le fue concedida una incapacidad de tres días y ordenadas 6 terapias físicas.

5.2.5. El 26 de mayo de 2010, fue atendido en el Hospital Cardiovascular del Niño de Cundinamarca por un especialista en cardiología y electrofisiología, quien le ordenó un ecocardiograma[4] y otros procedimientos[5].

5.2.6. El 27 de julio de 2010, la Unión Temporal Alma, da por concluido su contrato de trabajo por terminación de la obra o labor contratada.

5.2.7. El 30 de julio de 2010 fue intervenido quirúrgicamente en el hospital anteriormente mencionado con ocasión de sus problemas cardíacos y le concedieron una incapacidad por 20 días.

5.2.8. El 24 de agosto de 2010, en ejercicio del derecho de petición, elevó una solicitud ante la empresa demandada con el fin de que fuera reintegrado y le pagaran los salarios y demás prestaciones que dejó de percibir desde cuando se produjo su retiro de la empresa accionada hasta su reintegro. Adicionalmente, pidió el pago de la indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario.

Fundamentó su pedido en el hecho de que no se pidió la autorización a la oficina de Trabajo para tomar dicha determinación, a pesar de sus desmejoradas condiciones de salud, las cuales eran plenamente conocidas por la organización.

5.2.9. Dicha solicitud fue negada, bajo el argumento según el cual la empresa no tenía conocimiento de su estado de salud.

5.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Primero Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías, de Villavicencio, mediante proveído del 17 de septiembre de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a la empresa demandada para que ejerciera su defensa.

5.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la Unión Temporal Alma, a través del representante legal, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente para lograr la protección de los derechos invocados, las cuales pueden sintetizarse, de la siguiente manera:

-Existe otra vía judicial idónea como lo es la jurisdicción ordinaria laboral para decidir y conocer sobre las peticiones formuladas por el accionante, ya que no se ha probado la existencia de un perjuicio irremediable que enerve la súplica ante la justicia ordinaria.

-La finalización del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y la organización obedeció a la terminación de la labor para la que había sido contratado y no sobrevino por la enfermedad, incapacidad para trabajar o discapacidad del trabajador, pues cuando la empresa tomó esta determinación, aquél no se encontraba en ninguna de las circunstancias

anteriormente descritas.

-La empresa no tenía conocimiento del deteriorado estado de salud que refiere el demandante. Fue enterada de dicho menoscabo en la solicitud que elevó el señor Londoño Cediel después de terminado el contrato de trabajo.

-El episodio que narra el demandante y que cataloga como un accidente laboral no fue reportado como tal. La empresa lo trasladó a Acacías donde fue atendido por la EPS. Allí fue valorada la dolencia que presentó como de origen común y le fue concedida una incapacidad de 3 días.

-Respecto de sus problemas cardiacos, el trabajador los mencionó sin dar mayor detalle, cuando solicitó un permiso para trasladarse a la ciudad de Bogotá para la práctica de unos exámenes médicos. Por esta razón no puede predicarse que la terminación de su contrato de trabajo sea consecuencia de su estado de salud.

Posteriormente, el Juzgado Primero Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Villavicencio vinculó a la EPS Humana Vivir y a la ARP SURA para que se pronunciaran sobre los hechos y derechos invocados por el accionante.

5.3.2. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la EPS Humana Vivir, contestó la acción de tutela, señalando que revisada la base de datos se constata que Guillermo Londoño Cediel se encuentra retirado desde el 28 de julio de 2010.

5.3.3. Dentro del término otorgado para ejercer el derecho de réplica, el representante legal de la ARP SURA, manifestó su oposición a la acción de tutela, con fundamento en las siguientes consideraciones:

-El accionante se encuentra afiliado a la ARP, a través de la empresa Montajes JM S.A. desde el 20 de octubre de 2010.

-El señor Londoño Cediel, estuvo afiliado por la entidad demandada desde el 25 de marzo de 2010 hasta el 27 de julio de 2010.

-Durante la cobertura con la última empresa demandada, el accionante se vio involucrado en un accidente de trabajo, el 18 de mayo de 2010. Las prestaciones asistenciales

derivadas de dicho evento fueron cubiertas por la ARP. La entidad continuará brindando todas aquellas que requieran las patologías causadas con ocasión del mencionado siniestro.

5.4. Pretensiones

Guillermo Londoño Cediel solicita se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene a la empresa Unión Temporal Alma efectuar su reintegro en un cargo acorde con sus condiciones de salud.

Así mismo, solicita que la empresa demandada le cancele los salarios y prestaciones sociales dejados de pagar desde la fecha del despido hasta que se efectúe el reintegro.

5.5. Pruebas

En el expediente obran las siguientes pruebas:

-Copia del contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada suscrito entre Unión Temporal Alma y Guillermo Londoño Cediel (Folios 13-19 del cuaderno principal).

-Copia de la consulta médica del señor Londoño Cediel en el Hospital Cardiovascular del Niño de Cundinamarca, el 26 de mayo de 2010 (Folio 20 del cuaderno principal).

-Copia de los resultados del ecocardiograma practicado al señor Londoño Cediel (Folio 27 del cuaderno principal).

-Copia de la autorización de Humana Vivir para la práctica de ablación con catéter de lesión o tejido de corazón por radiofrecuencia, mapeo tridimensional por insiste, a nombre de Guillermo Londoño Cediel (Folio 28 del cuaderno principal).

-Copia de la comunicación dirigida al demandante por parte de la empresa Unión Temporal Alma, mediante la cual le notificó que su contrato por obra o labor contratada terminaría a partir del 27 de julio de 2010 (Folio 31 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica de Guillermo Londoño Cediel (Folios 33-48 del cuaderno

principal).

-Copia de la petición elevada, el 24 de agosto de 2010, por el señor Londoño Cediel a la Empresa Temporal Alma por medio del cual solicitó el reintegro (Folios 49-53 del cuaderno principal).

-Copia de la respuesta de la Empresa Temporal Alma a la petición del 24 de agosto de 2010 presentada por el demandante (Folios 54-59 del cuaderno principal).

5.6. Decisión judicial que se revisa

5.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Primero Penal Municipal con Función de Garantías de Villavicencio[6], mediante sentencia proferida el 1 de diciembre de 2010, negó el amparo invocado por el demandante, al considerar que existe otro medio de defensa judicial al que podrá acudir el señor Londoño Cediel. En este caso no se demostró con suficiencia un perjuicio inminente y urgente que amerite la intromisión del juez constitucional en un ámbito que no es de su competencia.

6. Expediente T-3.000.718

6.1. La solicitud

Edgar de Jesús Ortiz Paniagua promovió acción de tutela en nombre propio para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, en su calidad de persona incapacitada los que, según afirma, le fueron vulnerados por Bernardo Moreno Ibargüen al terminar el contrato laboral suscrito entre él y la parte demandada.

6.2. Los hechos

Los describe el demandante así:

6.2.1. Estando vinculado laboralmente con Bernardo Moreno Ibargüen y en ejecución de sus funciones sufrió un fuerte dolor de espalda al levantar un bulto de cemento.

6.2.2 Luego de sufrir dicho episodio de dolor, le comunicó al empleador que en el año inmediatamente anterior, había sido intervenido quirúrgicamente en la columna, no obstante se mantuvo la orden de ejecutar la actividad que venía desarrollando.

6.2.3. El mismo día del siniestro fue conducido al servicio de urgencias de la EPS a la cual se encontraba afiliado en donde le recetaron diclofenaco y presentó una leve mejoría.

Como su condición de salud se vio seriamente afectada, asistió a varios controles médicos y le fueron concedidas innumerables incapacidades. Así mismo, fueron expedidas distintas recomendaciones laborales por parte del médico de salud ocupacional[7].

Precisamente, con ocasión de las continuas y reiteradas recomendaciones laborales, la ingeniera María Elizabeth Múnera, el 30 de julio de 2010, le comunicó al Médico de Salud Ocupacional, acerca de la imposibilidad de atenderlas, dada la incompatibilidad entre éstas y el oficio que desempeñaba.

6.2.4. Mario Sandoval, el 15 de octubre de 2010, le comunicó de manera verbal la decisión del empleador de dar por terminado su contrato laboral.

Ante su insistencia de que dicha determinación se le informara por escrito, el 21 de octubre siguiente, le fue notificado tal hecho, haciéndose la salvedad de que su enfermedad es de origen común, que su desvinculación laboral obedeció a la terminación de la labor para la cual había sido contratado, situación que también afectó a otros trabajadores.

6.2.6. Debido a su desvinculación laboral, su situación económica se encuentra seriamente afectada por cuanto el salario que devengaba constituía su único ingreso.

6.3. Oposición a la demanda

El Juzgado Segundo Promiscuo Municipal con Función de Control de Garantías de Copacabana, mediante auto del 2 de noviembre de 2010, admitió la demanda y corrió traslado a Bernardo Moreno Ibargüen y a Saludcoop EPS para que ejercieran su defensa.

6.3.1. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Bernardo Moreno Ibargüen, a través de apoderado, contestó la acción de tutela en los siguientes términos:

-Incumbe al demandante probar la fecha de ingreso y los periodos en los que supuestamente trabajó.

-Al manifestar el señor Ortiz Paniagua su cuadro de dolor, inmediatamente fue remitido a la EPS a la que se encontraba afiliado.

-El trabajador fue reubicado según las recomendaciones médicas.

-Se desconoce la situación calamitosa en la que se encuentra el señor Ortiz Paniagua.

-La desvinculación laboral del demandante obedeció a la terminación de la obra para la cual fue contratado.

6.3.2. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Saludcoop EPS, contestó la acción de tutela en los siguientes términos:

- Usuario que sufre accidente de trabajo el 11/05/2009 presentando dolor de espalda, razón por la cual se ordenaron recomendaciones médico laborales que no pueden cumplirse en razón del oficio que desempeña.

- Evaluado por el médico laboral en múltiples ocasiones, el facultativo anotó: paciente con antecedente de hernia núcleo pulposo L5/S1 por RNM: luego de accidente de trabajo evaluación por neurocirugía, la cual no arrojó déficit neurológico. Se emiten recomendaciones médico-laborales pero el paciente no ha tolerado. Es remitido a la ARP Colmena para rehabilitación y calificación de secuelas.

- Mediante oficio con el radicado 17622658, la ARP Colmena, niega el accidente de trabajo registrado, el 11 de mayo de 2009.

- A través de comunicación identificada 171734358 AT 11266679, la mencionada ARP, acepta el accidente de trabajo pero niega secuelas, en estos términos: “en columna lumbar, paciente no candidato a cirugía sino manejo del dolor. Destaca que la empresa contratante, expuso las razones por las cuales no es posible en el momento cumplir con las recomendaciones sugeridas.

Sostiene que mientras el usuario mantenga la afiliación vigente con la EPS su tratamiento

no será objeto de negación por parte de la entidad.

La EPS no ha vulnerado las garantías fundamentales del demandante, pues ha cumplido con las obligaciones que le impone la ley.

6.4. Pretensiones

El señor Edgar de Jesús Ortiz Paniagua solicita que se ordene el amparo definitivo de los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se ordene al señor Bernardo Moreno Ibargüen que lo reintegre y le cancele los salarios y prestaciones sociales dejados de pagar desde la fecha del despido hasta que se efectúe el reintegro.

Igualmente, pide al juez de tutela se ordene el pago de la indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario.

6.5. Pruebas

Las pruebas relevantes allegadas al trámite de tutela, son las siguientes:

-Copia del formato "INFORME DE ACCIDENTE DE TRABAJO DEL EMPEADOR O CONTRATANTE" (Folio 8 del cuaderno principal).

-Copia de la respuesta del oficio suscrito por el médico de salud ocupacional de Saludcoop EPS en el que solicita al empleador Bernardo Moreno Ibargüen unos documentos para recomendaciones ocupacionales (Folio 12 del cuaderno principal).

-Copia del oficio remitido al médico de salud ocupacional de Saludcoop EPS en el que se especifican las funciones que realiza el señor Ortiz Paniagua (Folio 13 del cuaderno principal).

-Copia del oficio en el que se señalan por parte del médico de salud ocupacional de Saludcoop EPS las recomendaciones médicas que debe seguir el señor Edgar de Jesús Ortiz Paniagua (Folio 14 del cuaderno principal).

-Copia de las recomendaciones médicas proferidas el 10 de junio, 24 de junio de 2009 y 22 de septiembre de 2010 por parte del médico de salud ocupacional de Saludcoop EPS (Folios 15, 16 y 17 del cuaderno principal).

-Copia de la comunicación suscrita por el señor Bernardo Moreno Ibargüen del 13 de octubre de 2010 por medio de la cual le notificó al señor Edgar de Jesús Ortiz Paniagua acerca de la terminación de su contrato de trabajo (Folio 18 del cuaderno principal).

-Copia de la comunicación enviada por el empleador al médico de salud ocupacional de Saludcoop EPS en la que se informó acerca de la imposibilidad de aplicar las recomendaciones médicas proferidas en el caso del señor Ortiz Paniagua (Folio 20 del cuaderno principal).

-Copia de la liquidación de prestaciones sociales del señor Edgar de Jesús Ortiz Paniagua en varios periodos laborados (Folios 31 a 34 del cuaderno principal).

-Constancias de pago y afiliación al Sistema de Seguridad Social efectuada por Bernardo Moreno Ibargüen a nombre del señor Ortiz Paniagua (Folios 61-64 del cuaderno principal).

-Copia del certificado de incapacidad proferido por Saludcoop EPS a nombre del señor Edgar de Jesús Paniagua del 19/08/2010 a 02/09/2010 (Folio 75 del cuaderno principal).

6.6. Decisión judicial que se revisa

6.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Segundo Promiscuo Municipal con Función de Control de Garantías de Copacabana, mediante providencia del 16 de noviembre de 2010, negó el amparo solicitado por el señor Edgar de Jesús Paniagua, al considerar que durante la relación laboral, al trabajador no le fue declarada ninguna enfermedad profesional o incapacidad. La terminación del contrato de trabajo, obedeció a la terminación de la obra para el cual fue contratado.

6.6.2. Impugnación

La parte demandante impugnó el fallo de primera instancia, esencialmente, por las siguientes razones:

-El a quo desconoció la jurisprudencia de la Corte Constitucional en relación con el tema de

la estabilidad laboral reforzada en la que se ha dado alcance a dicha protección constitucional, a aquél trabajador que se encuentre en estado de indefensión y mermado en su fuerza laboral, sin que sea necesario una calificación de invalidez.

-La jurisdicción ordinaria laboral no es el mecanismo efectivo para proteger sus garantías constitucionales sino la acción de tutela dada la situación en la que se encuentra.

6.6.3. Decisión de segunda instancia

El Juzgado de Familia de Girardota, mediante providencia del 24 de enero de 2011, confirmó el fallo impugnado por las mismas razones expuestas por el juez de primera instancia.

7. Expediente T-3.008.255

El 10 de diciembre de 2010, Guido Reyes Cáceres presentó acción de tutela para que le fueran protegidos sus derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, al trabajo, a la seguridad social, al mínimo vital, y a la estabilidad laboral reforzada que, según afirma, le fueron vulnerados por el Ingenio Central Tumaco.

7.2. Los hechos

El accionante los narra, en síntesis, así:

7.2.1. Desde el año 1990 empezó a prestar sus servicios como cortero de caña en el Ingenio Central Tumaco, a través de varios contratistas. A partir del año 2005, lo hizo a través de la Cooperativa Renovación con una asignación semanal de \$400.000.

7.2.2. Diariamente recibía instrucciones de los ingenieros Lina María Tello y Luis Santiago Torres, trabajadores de la mencionada empresa, quienes le indicaban el lugar donde debía desempeñar sus funciones.

7.2.3. Sus condiciones de salud se vieron paulatinamente deterioradas. Específicamente, en el año 2008, empezó a padecer unos episodios de dolor en su mano izquierda.

Le fueron prescritas un sinnúmero de terapias e incapacitado por un lapso aproximado de seis meses. Cuando se reintegró a sus labores, el Dr. Reinaldo Arango, lo llamó a trabajar en el ingenio, ordenándole extraer piedras de un lote de caña y, posteriormente, en la

Hacienda La Esperanza, cortar malezas de unos predios, actividades que realizó con mucha dificultad, dadas sus disminuidas condiciones de salud.

7.2.4. El 5 de noviembre de 2010, fueron reunidos los trabajadores del ingenio demandado y les fue informado que se prescindía de los servicios de las cooperativas.

7.2.5. Debido a su desvinculación laboral, su situación económica se encuentra seriamente afectada por cuanto el salario que devengaba constituía su único ingreso y el de su familia, compuesta por su esposa quien no labora y por sus cuatro hijos.

7.3. Oposición a la demanda

Así mismo, decidió vincular a la Cooperativa de Trabajo Asociado Renovación, al entonces Ministerio de la Protección Social, a la Superintendencia de la Economía Solidaria y a Coomeva EPS para que se pronunciaran sobre los hechos.

7.3.1. Dentro del término otorgado para ejercer el derecho de réplica, el representante legal de la Cooperativa de Trabajo Asociado Renovación, contestó la acción de tutela en los siguientes términos:

-La cooperativa se creó en el año 2005 con el único objeto de prestar servicios de corte de caña para Central Tumaco bajo la orientación exclusiva de la mencionada empresa, quien pretendía modificar la vinculación de los trabajadores corteros de caña del ingenio, la cual se hacía a través de contratistas.

-Guido Reyes Cáceres es asociado de la cooperativa desde el año 2005 y se dedicaba de forma exclusiva a cortar caña para el Ingenio Central Tumaco.

-La empresa Central Tumaco, redactaba las ofertas mercantiles y posteriormente llamaba a la cooperativa para que, una vez leídas, se firmaran. En dichas ofertas se estipulaban, entre otros aspectos, la forma y la cuantía que se pagaría por las toneladas de caña que cortaban los asociados.

-La prestación del servicio de corte manual de caña se realizaba en diferentes terrenos, algunos de propiedad del ingenio demandado y de otros propietarios. Central Tumaco, diariamente, informaba, a través de los ingenieros Lina María Tello y Luis Santiago Torres:

dónde, cuánto y en qué condiciones se debía realizar la mencionada actividad.

-El transporte y la dotación para ejecutar el corte de caña, era pagado por el ingenio, a través de un porcentaje que se estipulaba en el precio de la tonelada de caña.

-Los martes de cada semana, el representante de la organización, se dirigía al ingenio para que le suministraran los tiquetes de corte, la factura pro forma y la relación de compensaciones ganadas. El viernes, se recibía el cheque y la copia de la factura para la contabilidad de la cooperativa. Central Tumaco realizaba todo el trámite para cobrar y efectuar los pagos.

7.3.2. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, el entonces Ministerio de la Protección Social, a través del asesor Grupo Acciones Constitucionales, respecto de la acción de tutela promovida por Guido Reyes Cáceres, dijo:

-En el presente caso debe declararse la improcedencia de la acción de tutela contra el Ministerio de la Protección Social por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta entidad no es ni ha sido empleadora del señor Reyes Cáceres, lo que implica que no existió vínculo de carácter laboral entre el accionante y el ministerio.

-Las funciones administrativas que le han sido asignadas al ministerio, no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo. De ahí que, al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente jurisdiccional.

-En este caso existen otros mecanismos de defensa judicial para resolver el asunto que se plantea.

7.3.3. Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Central Tumaco, a través de apoderado, esgrimió las razones por las cuales considera que la acción de tutela resulta improcedente contra la entidad, las cuales pueden sintetizarse, de la siguiente manera:

-No consta que el señor Guido Reyes Cáceres haya trabajado, a través de contratistas para el ingenio.

-De conformidad con lo expuesto en el libelo, el señor Reyes Cáceres, es trabajador asociado de la Cooperativa Renovación.

-El demandante nunca devengó salario, ni tuvo vinculación con la empresa. De los documentos que obran en el plenario, se deduce que el señor Reyes Cáceres recibía compensación ordinaria y extraordinaria por parte de la organización solidaria, Renovación.

-La prestación de los servicios por parte de la Cooperativa Renovación estuvo sujeta a lo estipulado en la oferta mercantil, suscrita por el representante de la organización.

El enlace entre el ingenio y la cooperativa para coordinar el lugar donde se prestaría el servicio contratado, se realizaba a través de los ingenieros Luis Santiago Torres y Lina María Tello, quienes coordinaban, directamente, con el gerente de Renovación, nunca con el trabajador asociado.

-Los días martes de cada semana, el ingenio, le suministraba al representante legal de cada cooperativa, los tiquetes de cortes y la factura pro forma.

-No es cierto que la empresa Central Tumaco le pagara al asociado. El ingenio le entregaba a la organización solidaria información sobre las toneladas cortadas. La liquidación y pago de las compensaciones los realizaba la cooperativa.

-En el año 2008 se gestó un bloqueo en nuestras instalaciones por parte de los asociados de las cooperativas Palmicorte, Renovación y Esfuerzo Propio, lo cual condujo a que la operación y las finanzas de la empresa se afectaran.

Nunca el ingenio se comprometió a asegurar vinculaciones de carácter laboral, pues siempre ha sido claro que la relación con las cooperativas es de índole comercial. Este hecho es demostrativo de la relación de independencia y autonomía de dichas organizaciones. Precisamente, sus asociados optaron por la cesación de actividades, sin que ello hubiere implicado alguna acción disciplinaria, lo cual se hubiera presentado, si se tratara de trabajadores subordinados.

-La empresa Central Tumaco siempre ha cumplido con lo dispuesto en la oferta mercantil. La terminación del acuerdo obedeció a lo previsto en el mismo, es decir, cuando se

cumplió con el número de toneladas determinadas en el servicio contratado, las cuales fueron fijadas en un tope de 40.000.

-Es de advertir que en la tarifa contratada y acordada con la cooperativa dentro del valor establecido por tonelada de caña, existían rubros diferentes a la compensación ordinaria derivada del corte propiamente dicho, tales como compensaciones extraordinarias, la seguridad social, los parafiscales, los gastos de administración, dotación, transporte, descansos y todo lo que se consagra en el régimen de compensaciones de la cooperativa.

Ello significa, que si bien es cierto existían garantías y beneficios por la labor del servicio pagados por la cooperativa, ellos eran incluidos en el valor de la tarifa cobrada al ingenio.

-Los asociados de la Cooperativa Renovación fueron notificados en forma verbal que la oferta mercantil concluía porque la duración de la misma, estipulada en 40.000 toneladas, se completó.

Adicionalmente, se les entregó una comunicación escrita por medio de la cual se les informó de la terminación de la ejecución de la oferta mercantil por cumplimiento del servicio contratado, la cual fue enviada al día siguiente al representante de la cooperativa, vía correo electrónico.

-Respecto de las condiciones de salud del señor Reyes Cáceres, no le constan al ingenio, solo a la cooperativa en la que se encuentra afiliado.

-En el acta que se suscribió y que dio fin al bloqueo que realizaron los asociados de las cooperativas, se acordó que el ingenio se comprometía a presentar, en un término no mayor a 60 días, una propuesta para los asociados a las organizaciones solidarias que hubieren recibido recomendaciones de reubicación en razón de sus condiciones de salud.

En cumplimiento de dicho acuerdo, Central Tumaco, celebró con la cooperativa mencionada, el 19 de abril de 2010, un contrato de servicios adicionales, mediante el cual la cooperativa, se comprometió a retirar piedras de unos lotes de caña, a través de uno de los asociados, actividad que se suspendió como consecuencia de la incapacidad de aquél.

El 3 de mayo del citado año, se celebró otro acuerdo, por medio del cual la cooperativa se obligó a retirar malezas de unos lotes de caña, tarea que fue interrumpida por la misma

causa. “como se ve, CENTRAL TUMACO tuvo toda la intención de colaborarle a la cooperativa para que su asociado pudiera recuperarse de la dolencia que en ese momento lo aquejaba. Valga la pena decir que inclusive, se estudió con la cooperativa y con los médicos de salud ocupacional de la ARP Positiva, la posibilidad de que la cooperativa a través del accionante prestara los servicios de guadaña pero fue descartado por las limitaciones que en ese momento presentaba.”

Por lo anterior, el demandante, empezó a administrar la tienda de la cooperativa.

7.3.4. Positiva Compañía de Seguros, dentro de la oportunidad legal prevista en relación con la solicitud de amparo elevada por Guido Reyes Cáceres, señaló que se debe desvincular a la entidad de dicho trámite tutelar, pues de los hechos se evidencia que se trata de una controversia de tipo laboral entre el ingenio Central Tumaco y el demandante con ocasión de la decisión unilateral del empleador de dar por terminado su contrato de trabajo.

7.3.5. Coomeva EPS, dentro de la oportunidad legal prevista, señaló:

-Guido Reyes Cáceres se encuentra afiliado a la entidad, a través de la Cooperativa Renovación.

-Según informe del médico laboral, el señor Reyes Cáceres es “paciente con diagnóstico de OSTEONECROSIS DEL SEMILUNAR MANO IZQUIERDA (enfermedad de Kiembock) manejada por ortopedia y cirujano de mano de Coomeva EPS. Se planteó manejo inicial con cirugía pero, posteriormente, el mismo ortopedista definió manejo conservador con infiltración, [presentándose] mejoría clínica. En su momento se da de alta por especialista tratante y se procedió al reintegro laboral con las restricciones y recomendaciones debidas acorde a patología de mano. [Se advirtió] que no debía cortar caña. Al parecer fue reubicado. Estuvo incapacitado 180 días. En su momento se emitió concepto de rehabilitación favorable, aunque el paciente nunca asistió a su fondo de pensiones y no fue calificado ya que fue reintegrado con concepto de rehabilitación favorable. Igualmente, medicina laboral, calificó como enfermedad general la patología mencionada.”

-El señor Reyes Cáceres presentó incapacidades hasta por 180 días. La última que le fue concedida terminó el 07/07/2009.

- Así las cosas, solicita que exonere de toda responsabilidad a Coomeva EPS, por cuanto no ha vulnerado derecho fundamental alguno.

7.3.6. La Superintendencia de la Economía Solidaria, vinculada por el Juzgado Primero Penal Municipal de Palmira, no intervino en el presente caso.

7.4. Pretensiones

Guido Reyes Cáceres solicita se tutelen sus derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se declare la existencia de contrato realidad entre él y la empresa Central Tumaco. Así mismo, se ordene a dicha empresa, el pago de los aportes que al sistema general de seguridad social ha realizado en el tiempo que operó la intermediación laboral. Y finalmente, que se declaren las sanciones de los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

7.5. Pruebas

Las pruebas relevantes aportadas al trámite de tutela, todas de origen documental, son las siguientes:

-Copia de restricciones laborales proferidas por el médico laboral de Coomeva EPS a nombre de Guido Reyes Cáceres (Folio 9 del cuaderno principal).

-Copia de la historia clínica ocupacional del señor Reyes Cáceres (Folio 4 del cuaderno principal).

-Copia de desprendibles de pagos a nombre del demandante (folio 11 del cuaderno principal).

-Copia de la cédula de ciudadanía de Guido Reyes Cáceres (Folio 14 del cuaderno principal).

-Copia de certificado de incapacidad a nombre del accionante (Folio 15 del cuaderno principal).

-Copia del certificado de existencia y representación legal de la Cooperativa Renovación (Folios 1-6 del segundo cuaderno)

-Copia de la oferta mercantil de agosto 2 de 2010 presentada por la Cooperativa Renovación al Ingenio Central Tumaco (Folios 8-16 del segundo cuaderno).

-Copia del Acta del consejo de Administración de la Cooperativa Renovación para que el Gerente pueda presentar ofertas mercantiles (Folios 14 y 94 del segundo cuaderno).

-Copia de la orden de compra de Central Tumaco a la Cooperativa Renovación con fecha del 5 de agosto de 2010 (Folio 16 del segundo cuaderno).

-Copia de los estados financieros de la Cooperativa Renovación (Folios 70-78 del segundo cuaderno).

-Copia del acta de acuerdo suscrito entre los representantes legales de Central Tumaco y las cooperativas Renovación, Esfuerzo Propio y Palmicorte (Folios 80-84 del segundo cuaderno).

-Copia de la oferta mercantil de diciembre 23 de 2009 presentada por la Cooperativa Renovación a Central Tumaco (Folios 86-92 del segundo cuaderno).

-Pagos al Sistema de Seguridad Social realizados por la Cooperativa Renovación de enero a octubre de 2010 (Folios 98-126 del segundo cuaderno).

-Copia del Certificado del revisor fiscal de Central Tumaco en relación con los pagos efectuados a la Cooperativa Renovación (Folios 128-129 del segundo cuaderno).

-Copia del certificado del Revisor Interno relacionado con el número de toneladas cortadas por la Cooperativa Renovación que dio lugar a la terminación de la relación mercantil prevista en la oferta (Folio 131 del segundo cuaderno).

-Copia de las ofertas mercantiles de diciembre 3 de 2005 con sus respectivas autorizaciones del Consejo de Administración al Gerente de la Cooperativa Renovación y la orden de compra de Central Tumaco (Folios 131-208 del segundo cuaderno).

-Copia de la oferta de servicios adicionales de abril 19 de 2010 de la Cooperativa Renovación y su respectiva orden de compra de Central Tumaco (Folios 210-222 del segundo cuaderno).

7.6. Decisión judicial que se revisa

7.6.1. Decisión de primera instancia

El Juzgado Primero Penal Municipal de Palmira, mediante sentencia proferida el 23 de diciembre de 2010, decidió negar el amparo invocado por Guido Reyes Cáceres.

-Señaló que aún cuando no se descarta que en una vinculación a una cooperativa, surja una relación laboral, la cual puede configurarse cuando el asociado no trabaja directamente para la organización solidaria, sino para un tercero, en el caso que se examina, no es posible predicar ello.

Lo anterior, toda vez que en el plenario se logró demostrar la existencia de diferentes ofertas mercantiles entre la Cooperativa Renovación y el ingenio Central Tumaco que permitió el surgimiento de una relación de carácter netamente mercantil, en la que la organización prestó su servicio de corte bajo los parámetros establecidos, precisamente, en la oferta mercantil.

No se logró acreditar que la empresa Central Tumaco impartiera órdenes y estableciera horarios de trabajo a los cooperados. El pago por el servicio contratado siempre fue realizado directamente por la cooperativa de conformidad con lo establecido en las ofertas mercantiles.

Así mismo, no es posible predicar ningún indicio de subordinación entre los cooperados y el ingenio demandado, pues la Cooperativa Renovación siempre contó con autonomía técnica y administrativa y asumió las obligaciones y riesgos de sus asociados, eximiendo de cualquier responsabilidad a la empresa.

-La controversia que se plantea debe ser dirimida a través de los medios ordinarios de defensa, esto es, la jurisdicción ordinaria laboral, sin que el juez de tutela pueda inmiscuirse en asuntos cuya competencia escapan de su órbita.

7.6.2. Impugnación

El demandante presentó impugnación al considerar que el juez de tutela sí es competente en este caso, pues están involucrados derechos de carácter fundamental.

El juez de primera instancia desconoció que la acción de tutela no solo procede de manera excepcional, cuando no existan otros medios de defensa a los que se pueda acudir sino, también, cuando existiendo éstos, se promueva para precaver la ocurrencia de un perjuicio irremediable como acontece en este caso.

7.6.3. Decisión de segunda instancia

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia

A través de esta Sala de Revisión, la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas dentro de los procesos de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico

Corresponde a esta Sala de Revisión determinar si las entidades accionadas vulneraron los derechos fundamentales invocados por Víctor Manuel Andrade, Julia, Julieth Samantha Buitrago Amarillo, Carmen Rosa Aguirre Ferrer, Guillermo Londoño Cediell, Edgar de Jesús Ortiz Paniagua y Guido Reyes Cáceres, al terminar los contratos de trabajo que habían suscrito, a pesar de las condiciones de salud en que se encontraban y sin la previa autorización del entonces Ministerio de la Protección Social.

Para tal fin, esta Sala se referirá, en primer lugar, a la jurisprudencia constitucional existente en relación con la procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral en los casos de trabajadores discapacitados, en segundo término, a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, para luego, finalmente, dar solución a los casos 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[8], 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[9].

Precisamente, la Corte en la Sentencia T-198 de 2006[10], 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. [11]”

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. [12]” (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 capacitación 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[13].

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[14].

Ahora bien, el legislador en relación con la estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones, estableció una serie de garantías que tiene 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 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 éste último inciso declarándolo exequible de manera condicionada mediante la Sentencia C-531 de 2000[15], 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 éste de despedir sin justa causa a un trabajador discapacitado[16].

Así mismo, este Tribunal, en sede de control concreto, en Sentencia T-198 de 2006[17], 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[18], 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 ésta 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[19], dijo:

“* En la actualidad el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados como tales por las normas legales[20], 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[21].

* 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[22].

* 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' [23](...)"

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, tal 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[24].

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” [25].

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,[26] 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 éstas, 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, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de

proponer soluciones razonables a la situación”.[27]

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.[28]

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. Contrato a término fijo o cuya duración dependa de la obra o labor contratada

De conformidad con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, los contratos de trabajo podrán celebrarse por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. De esta manera, se establece, en general, el momento en el que ocurre el vencimiento o la terminación de la relación laboral, así que el vínculo subsiste mientras el empleador requiera de los servicios del trabajador o no se haya finalizado la obra para la cual fue contratado.

En relación con el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se trata de esta modalidad de contrato de trabajo, la Corte, en la Sentencia T-1046 de 2008[29], señaló:

“(…) la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación[30]. Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta.”

En la sentencia transcrita, esta Corporación también destacó que el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no resulta suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlos por terminado cuando: (i) subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador; (ii) el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales; y (iii) se trate de una persona en una situación de debilidad. Por ello, el trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculado sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral y medie la autorización de la oficina del trabajo, que respalde dicha decisión.

6. 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” establece que la actividad de los cooperados, está “encaminada a efectuar actividades económicas, profesiones o intelectuales con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados.”

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 normatividad existente en la materia.

La Corte, en la Sentencia C-211 de 2000[31], además de señalar las características sobresalientes de esta clase de organizaciones[32] recalcó que dada la entidad entre el asociado y el trabajador, la relación entre éste 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[33].

Con todo, esta Corporación ha enfatizado que la capacidad de autorregulación de las cooperativas de trabajo, comprende, el respeto por las garantías constitucionales que consagra 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[34].

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 causan a 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[35], 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[36], 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 las dos partes tenga mayor poder sobre la otra y por ende se configure un estado de subordinación, se pueden destacar diferentes elementos, como por ejemplo (i) el hecho de que para que se produzca el pago de las compensaciones a que tiene derecho el cooperado éste haya cumplido con la labor en las condiciones indicadas por la cooperativa o el tercero a favor del cual la realizó; (ii) el poder disciplinario que la cooperativa ejerce sobre el cooperado, de acuerdo con las reglas previstas en el régimen cooperativo; (iii) la sujeción por parte del asociado a la designación [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[37] y las demás garantías laborales consagradas en la Constitución Política.

7. Estudio de los casos concretos

Con fundamento en las consideraciones y fundamentos expuestos anteriormente, esta Sala de Revisión determinará si las empresas Tubos y Láminas S.A., Clínica Reina Catalina, Caja de Compensación Familiar Compensar, Unión de Inversiones de la Costa S.A., Unión Temporal Alma, Bernardo Moreno Ibargüen e Ingenio Central Tumaco, vulneraron el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, de los señores Víctor Manuel Andrade, Julia, Julieth Samantha Buitrago Amarillo, Carmen Rosa Aguirre Ferrer, Guillermo Londoño Cediell, Edgar de Jesús Ortiz Paniagua y Guido Reyes Cáceres, al

terminar unilateralmente sus contratos o no prorrogarlos, no obstante su deteriorado estado de salud y de no contar con el permiso de las autoridades laborales correspondientes.

En las consideraciones generales de esta providencia la Sala concluyó que en virtud del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador con limitaciones físicas o mentales tiene derecho a:

(i) Conservar el empleo;

ii) no ser despedido por causa de su situación de vulnerabilidad;

iii) permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación y

(iv) que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido, previa verificación de la causal que se alega para finiquitar el contrato.

Igualmente, la Sala indicó que si en estos casos se acredita que el despido o la no renovación de los contratos ocurrió sin la autorización de la autoridad laboral competente, el juez de tutela deberá presumir que el vínculo laboral fue terminado a iniciativa del empleador en razón del estado de salud del trabajador.

Conforme con lo expuesto, para la Sala, en los asuntos sometidos a revisión, las solicitudes de amparo son procedentes y deben prosperar en relación con la pretensión relativa al reintegro, la cual fue esbozada por cada uno de los accionantes en sus demandas.

Lo anterior, por cuanto la Sala no comparte los criterios expuestos por los jueces de instancia, para denegar el amparo solicitado pues, contra lo que ellos sostienen la Corte opina de manera diferente, así:

-La acción de tutela, en los casos planteados, era improcedente por incumplimiento del requisito de subsidiariedad previsto en el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, para la Corte analizadas las circunstancias específicas en que se encontraban los demandantes - sujetos de especial protección por sus condiciones físicas y mentales- al momento de invocar la protección de sus derechos presuntamente vulnerados o amenazados, la acción

constitucional resulta más eficaz que la acción judicial prevista en la jurisdicción ordinaria laboral.

En todos los casos, se acreditó que los accionantes se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, por sus condiciones de salud con ocasión de las distintas enfermedades que adolecen. Igualmente, se comprobó que la terminación de sus contratos de trabajo implicó la grave afectación de sus derechos fundamentales a la seguridad social y a la salud, como consecuencia de la desafiliación del sistema de salud y, por ende, la interrupción de los tratamientos médicos.

-Que están amparadas por la protección laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 solamente aquellas personas que tienen la condición de discapacitadas de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes. De acuerdo con reiterada jurisprudencia de la Corte dicha garantía comprende también a las que se encuentran en condiciones 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.

-Que el empleador en todos los casos puede hacer uso de la facultad legal para dar por terminado el contrato de trabajo si paga la indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario consagrada en el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Sin embargo, para este Tribunal el despido o terminación del vínculo laboral no se considera eficaz, así se haya efectuado el pago de la indemnización aludida, si previamente no ha mediado la autorización del Ministerio de Trabajo, pues aquella se constituye en una sanción para el empleador que ha procedido en la forma descrita.

Ahora bien, para resolver el problema jurídico esbozado, se analizará, si la desvinculación de los demandantes por parte de las empresas accionadas obedeció a sus condiciones de salud, es decir, si las demandadas, incurrieron en un trato discriminatorio.

-Que el demandante pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta;

-Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;

-Que se encuentre acreditado el nexo causal entre el despido o la terminación del contrato y las condiciones deplorables de salud del trabajador; y

-Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta necesario.

A continuación, pasará la Sala a abordar el estudio de los casos concretos, agrupándolos, según si el demandante, celebró con la empresa accionada un contrato laboral o solemnizó un convenio asociativo.

7.1. T-2.941.765, T-2.999.549, T-3.001.509 y T-3.000.718

En cada uno de los expedientes, obra la siguiente información:

Expediente

Y

demandante

Empresa

Clase de

contrato

Enfermedad

Causal de despido o de no renovación

Presunción de conocimiento del estado de debilidad manifiesta

T-2.941.765

Víctor Manuel Andrade

Tubos y Láminas S.A.

Contrato a término fijo

Osteoma de canal auditivo externo en oído derecho. Audición comprometida en ambos oídos , cofosis en oído derecho e Hipoacusia Neurosensorial en oído[38]

Cumplimiento del plazo fijo pactado

Incapa-

idades

Exámenes

y/o

Recomen-

médico-

laborales

Solicitud de documentos para calificación de la enfermedad

si[39]

no

si[40]

T-2.999.549

Julieth Samantha Buitrago Amarillo

Compen-sar

Contrato a término fijo

Esguince de rodilla izquierda

Cumplimiento del plazo fijo pactado

si[41]

no

No

T-3.001.509

Carmen Rosa Aguirre Ferrer

UNICAT S.A.

Contrato a término indefinido

Túnel del Carpio

Posibilidad legal del empleador para terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato

si[42]

no

No

T-3.003.329

Guillermo Londoño Cediel

Unión Temporal Alma

Contrato por duración de la obra o labor

Cardiopatía hipertrófica, insuficiencia mitral ligera y arritmia permanente

Terminación de la obra

si[43]

si[44]

T-3.000.718

Edgar de Jesús Paniagua

Bernardo Moreno Ibargüen

Contrato por duración de la obra o labor

Cambios espondilósicos y osteocondróticos, retrolistesis grado IV de L5 sobre S1
discopatía degenerativa L3-L4, L4-L5, L5-S1[45]

Terminación de la obra

si[46]

si[47]

-Con fundamento en la reseña fáctica expuesta y las pruebas que obran en el expediente y que fueron sintetizadas en el cuadro que se observa, la Sala infiere que la desvinculación de Víctor Manuel Andrade, Julieth Samantha Buitrago Amarillo, Carmen Rosa Aguirre Ferrer, Guillermo Londoño Cediell y Edgar de Jesús Paniagua, por parte de cada uno de sus empleadores, desconoció los derechos fundamentales invocados, por las siguientes razones:

(i) Cuando los empleadores demandados, tomaron la iniciativa de poner fin a los contratos de trabajo suscritos con los demandantes, estos se encontraban en condición de debilidad manifiesta por el serio deterioro en sus condiciones de salud debido a enfermedades como: hipoacusia neurosensorial (T- 2.941.765), esguince de rodilla izquierda (T-2.999.549); síndrome del túnel carpiano (T-3.001.509); cardiopatía (T-3.003.329) y cambios

espondilólócos y osteocondrócos, retrolítesis grado IV de L5 sobre S1 discopatía degenerativa L3-L4, L4-L5, L5-S1 (T-3.000718).

(ii) Las discapacidades que padecen los señores Víctor Manuel Andrade, Julieth Samantha Buitrago Amarillo, Carmen Rosa Aguirre Ferrer, Guillermo Londoño Cediell y Edgar de Jesús Paniagua eran de conocimiento de cada uno de sus empleadores, si se tiene en cuenta que las enfermedades se desarrollaron durante la vigencia del vínculo laboral, se concedieron varias incapacidades, se emitieron varias recomendaciones médicas conocidas por las empresas, fueron concedidos permisos para procedimientos médicos que se realizarían en horas hábiles.

(iii) En los expedientes no se incorpora ninguna prueba que revele que los empleadores, no obstante conocer que los demandantes presentaban una disminución de su capacidad física, hayan solicitado la autorización del Ministerio de Trabajo, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para dar por terminado el contrato de trabajo desconociendo, como quedó reseñado en esta providencia, que se trataba de sujetos de especial protección constitucional, respecto de quienes se predica la garantía de una estabilidad laboral reforzada.

Para la Corte, en los casos mencionados, se presume que el contrato de trabajo de los demandantes fue terminado de manera unilateral por parte de sus empleadores, en razón de las afecciones de salud que padecen, con lo que se vulneró su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, por cuanto las empresas Tubos y Láminas S.A., Compensar, UNICAT S.A. Unión Temporal Alma y Bernardo Moreno Ibargüen tenían conocimiento de las afecciones de los trabajadores y no cumplieron el procedimiento establecido en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según el cual ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará los fallos proferidos por el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Funciones de Conocimiento de Medellín (T-2.941.765); Juzgado Octavo Penal del Circuito de Bogotá (T- 2.999.549); Juzgado Segundo Penal del Circuito de Cartagena (T-3.001.509); Juzgado Primero Penal con Función de Garantías de Villavicencio (T-3.003.329) y el Juzgado de Familia de Girardota

(T-3.000.718) y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada de los demandantes. En consecuencia, ordenará a Bernardo Moreno Ibargüen, Tubos y Láminas S.A., Compensar, UNICAT S.A. y la Unión Temporal Alma por intermedio de sus representantes legales o quienes hagan 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 que de cuenta de que los accionantes son aptos para trabajar y las condiciones en que pueden hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a Edgar de Jesús Paniagua, Víctor Manuel Andrade, Julieth Samantha Buitrago Amarillo, Carmen Rosa Aguirre Ferrer y Guillermo Londoño Cediel y, si éstos están de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venían desempeñando cuando se les desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. 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 Bernardo Moreno Ibargüen, Tubos y Láminas S.A., Compensar, UNICAT S.A. y la Unión Temporal Alma que reconozcan y paguen a favor de los demandantes, una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para el cumplimiento de dicha órdenes, se debe precisar a los demandantes que el reconocimiento y pago de los demás derechos laborales que les corresponden podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, en principio, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido.

7.2. Expedientes T-2.998.661 y T-3.008.255

Expediente

Y

demandante

Cooperativa

Empresa donde se prestó el servicio

Enfermedad

Causal de

desvinculación

Presunción de conocimiento del estado de debilidad manifiesta

T- 2.998.661

Julia

Trabajo Asociado Progreso

Clínica Reina Catalina

Sida

Inca-

Paci-

dades

Exámenes

y/o

Recomen-

daciones

médico-

laborales

Solicitud

de documentos por calificación de la enfermedad

no

si[48]

no

T-3.008.255

Guido Reyes Cáceres

Renovación

Central Tumaco

Osteonecrosis del semilunar de mano izquierda

si[49]

si[50]

no

En el análisis realizado a los mencionados expedientes, quedó demostrado que Julia y Guido Reyes Cáceres estuvieron vinculados, respectivamente, a las Cooperativas Trabajo Asociado Progreso -COOPROOG CTA- y Renovación en calidad de asociados. Así mismo, que estas organizaciones los enviaron a prestar sus servicios laborales mediante contrato de suministro de personal a la Clínica Reina Catalina, en el primer caso y, en el segundo, al Ingenio Central Tumaco en cumplimiento de ofertas mercantiles.

En ambos casos, se comprobó que Julia y Guido Reyes Cáceres, se encontraban en estado de debilidad manifiesta, en razón de las enfermedades que padecen: Sida y Osteonecrosis del semilunar de mano izquierda.

El 3 de septiembre de 2009, la Cooperativa de Trabajo Asociado Progreso -COOPROOG CTA- le comunicó a Julia que el Consejo de Administración había decidido declararla trabajadora asociada en reserva, debido a la reducción de la planta de personal de los trabajadores asociados que adelantan el proceso de tercerización en la Clínica Reina Catalina.

El Ingenio Central Tumaco, el 5 de noviembre de 2010, reunió a los trabajadores del ingenio y les informó que se iba a prescindir de los servicios de las cooperativas.

Ahora bien, pasa la Sala a determinar si las cooperativas de trabajo asociado actuaron conforme a la ley, pues, como se indicó, éstas organizaciones solidarias no pueden ser empresas de intermediación laboral y, de hacerlo, contravienen el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006 y el artículo 7° de la Ley 1233 de 2008, los cuales señalan que deberán responder solidariamente tanto la cooperativa como el tercero beneficiario, por las “obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado”.

En efecto, la Sentencia C-614 de 2009[51] estableció los parámetros que deben tenerse en cuenta para determinar si la cooperativa asociativa de trabajo actúa como tal o, por el contrario, simula hacerlo. Entre otros, se indicó, que cuando se le exige a una persona asociarse a una cooperativa con la expectativa de vincularse a una entidad, se entiende

que el ánimo de asociarse no es libre ni espontáneo, lo cual “constituye una desviación de la forma asociativa legal y constitucionalmente autorizada.”

Así las cosas, se observa que, de acuerdo con las pruebas que obran en el expediente, Julia y Guido Reyes Cáceres se vincularon a las Cooperativas de Trabajo Asociado Progreso - COOPROOG CTA- y Renovación para poder ingresar a trabajar a la Clínica Reina Catalina y al Ingenio Central Tumaco. Las empresas demandadas, aceptaron haber tenido contrato de suministro de personal con las mencionadas cooperativas y ejecutar diversas ofertas mercantiles.

En ese orden de ideas, aunque la Clínica Reina Catalina y el Ingenio Central Tumaco pretendan desligarse de cualquier responsabilidad al contratar con esta clase de organizaciones, no pueden desvirtuar la relación laboral que existe entre ellos y los demandantes.

En efecto, los demandantes prestaron los servicios como auxiliar de enfermería desde el 2 de febrero de 2009 y como cortero de caño desde el 5 de diciembre de 2005, de lo cual es posible predicar un vínculo laboral, al existir una subordinación, pues desarrollaron actividades en la clínica y en los cañaduzales donde se disponía el corte de esta planta, bajo las directrices de la institución prestadora de los servicios médicos y del mencionado ingenio.

La Sala considera, que tanto las Cooperativas de Trabajo Asociado Progreso -COOPROOG CTA- y Renovación como las empresas Clínica Reina Catalina y Central Tumaco, 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. Las citadas firmas exigieron a los demandantes vincularse a las Cooperativas, para poder laborar, en ellas. De igual forma, del acervo probatorio se deduce que Julia y Guido Reyes Cáceres, se subordinaron a dichas instituciones al cumplir horario, recibir órdenes y un salario.

De esta forma, las conductas de las demandadas resultan violatorias de los derechos fundamentales al trabajo y a la seguridad social, porque con el argumento de no tener ninguna relación jurídica, se ampararon en el cooperativismo para no cumplir con las garantías del derecho laboral, afectando, de manera grave, a personas en estado de

debilidad manifiesta debido al aminoramiento en sus condiciones de salud.

Por lo anterior, la Clínica Reina Catalina y el Ingenio Central Tumaco pese a no tener contrato directo con los demandantes, son también responsables por las obligaciones derivadas en razón de la desvinculación de Julia y Guido Reyes Cáceres quienes son personas que se hallan en estado de debilidad manifiesta como consecuencia de las enfermedades que padecen. Las cooperativas, actuaron como empresas de intermediación laboral, siendo en realidad las mencionadas compañías, las empleadoras de los demandantes. 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[52] 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, donde se ven amenazados los derechos de los trabajadores, que son despedidos por encontrarse en precarias condiciones de salud, y por lo tanto, deben contar con 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 en forma, se traduce en una

discriminación inaceptable para nuestra Carta Política.

En esas condiciones, la desvinculación de que fueron objeto los demandantes los 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 finiquitaron sus relaciones laborales cuando estaban seriamente afectadas sus condiciones.

Por lo tanto, la Clínica Reina Catalina y Central Tumaco vulneraron el derecho fundamental a la estabilidad laboral de Julia y Guido Reyes Cáceres, que al momento de desvincularlos y no renovar los respectivos contratos con la cooperativas Trabajo Asociado Progreso - COOPROOG CTA- y Renovación, se encontraban con discapacidad física. Además, se ordenará a las mencionadas compañías, por actuar como entidades de intermediación laboral y como beneficiarias en todo caso de los servicios de Julia y Guido Reyes Cáceres, poner a su disposición un cargo conforme a sus condiciones de salud.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará los fallos proferidos por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Barranquilla (T-2998661) y el Juzgado Primero Penal del Circuito de Conocimiento de Palmira (T-3008255) y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada de los demandantes. En consecuencia, ordenará a la Clínica Reina Catalina y Central Tumaco, por intermedio de sus representantes legales o quienes hagan sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que los accionantes son aptos para trabajar y las condiciones en que pueden hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a Julia y a Guido Reyes Cáceres y, si éstos están de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venían desempeñando cuando se les desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. 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 la Clínica Reina Catalina y a la Cooperativa de Trabajo Asociado Progreso -COOPROGG CTA- (T-2998661) y Central Tumaco y a la Cooperativa Renovación (T-3008255) que solidariamente reconozcan y paguen a favor de los demandantes, 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.- DESACUMULAR el expediente T-3.010.397 de 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 por las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO.- LEVANTAR la suspensión de términos para fallar el presente asunto.

TERCERO.- REVOCAR el fallo del 21 de diciembre de 2010, proferido por el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes con Funciones de Conocimiento de Medellín, el cual confirmó el dictado por el Juzgado Quinto Penal Municipal para adolescentes con Funciones de Control de Garantías de Medellín, el 11 de noviembre de 2010 negando la tutela solicitada por Víctor Manuel Andrade en el trámite del proceso T-2.941.765. 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 del demandante y, en consecuencia, ORDENAR a Tubos y Láminas 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 que de cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a Víctor Manuel Andrade, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

CUARTO.- ORDENAR a Tubos y Láminas S.A., el reconocimiento y pago a favor Víctor Manuel Andrade de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

QUINTO.- ADVERTIR a Víctor Manuel Andrade que debe acudir 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.

SEXTO.- REVOCAR el fallo de 29 de noviembre de 2010, proferido por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Barranquilla en el trámite del proceso de tutela T-2.998.661. 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 Julia y, en consecuencia, ORDENAR a la Clínica Reina Catalina, 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 que de cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a Julia, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

SÉPTIMO.- ORDENAR a la Clínica Reina Catalina y a la Cooperativa de Trabajo Asociado Progreso -COOPROGG CTA-, el reconocimiento y pago a favor de Julia de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

OCTAVO.- ADVERTIR a Julia que debe acudir 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.

NOVENO.- REVOCAR el fallo de 21 de enero de 2011, proferido por el Juzgado Octavo Penal del Circuito de Bogotá, el cual confirmó el dictado por el Juzgado Veintiséis Penal Municipal de Bogotá, el 16 de noviembre de 2010 negando la tutela solicitada por Julieth Samantha

Buitrago Amarillo en el trámite del proceso T-2.999.549. 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 Julieth Samantha Buitrago Amarillo y, en consecuencia, ORDENAR a la Caja de Compensación Familiar Compensar, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha efectuado, dentro del término de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, previa valoración médica que de cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a Julieth Samantha Buitrago Amarillo, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

DÉCIMO.- ORDENAR a la Caja de compensación Familiar Compensar, el reconocimiento y pago a favor de Julieth Samantha Buitrago Amarillo de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

DÉCIMO PRIMERO.- ADVERTIR a Julieth Samantha Buitrago Amarillo que debe acudir 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.

DÉCIMO SEGUNDO.- REVOCAR el fallo de 14 de febrero de 2011, proferido por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Cartagena, el cual revocó el dictado por el Juzgado Once Penal Municipal de Cartagena, el 29 de diciembre de 2010 negando la tutela solicitada por Carmen Rosa Aguirre Ferrer en el trámite del proceso T-3.001.509. 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 Carmen Rosa Aguirre Ferrer y, en consecuencia, ORDENAR a la empresa Unión de Inversiones de la Costa 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 que de cuenta de que es apta para trabajar y las condiciones en

que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a Carmen Rosa Aguirre Ferrer, si ella está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

DÉCIMO TERCERO.- ORDENAR a la empresa Unión de Inversiones de la Costa S.A., el reconocimiento y pago a favor de Carmen Rosa Aguirre Ferrer de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

DÉCIMO CUARTO.- ADVERTIR a Carmen Rosa Aguirre Ferrer que debe acudir 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.

DÉCIMO QUINTO.- REVOCAR el fallo de 1° de diciembre de 2010, proferido por el Juzgado Primero Penal Municipal con Función de Garantías de Villavicencio en el trámite del proceso de tutela T-3.003.329. 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 Guillermo Londoño Cediell y, en consecuencia, ORDENAR a la Unión Temporal Alma 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 que de cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar al señor Alberto Rodón Pava, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

DÉCIMO SEXTO.- ORDENAR a la Unión Temporal Alma, el reconocimiento y pago a favor de

Guillermo Londoño Cediell de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

DÉCIMO SÉPTIMO- ADVERTIR a Guillermo Londoño Cediell que debe acudir 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.

DÉCIMO OCTAVO.- REVOCAR el fallo de 24 de enero de 2011, proferido por el Juzgado de Familia de Girardota, el cual confirmó el dictado por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal Con Función de Control de Garantías de Copacabana, el 16 de noviembre de 2010 negando la tutela solicitada por Edgar de Jesús Ortiz Paniagua en el trámite del proceso T-3.000.718. En su lugar, CONCEDER como 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 Edgar de Jesús Paniagua Ortiz y, en consecuencia, ORDENAR a Bernardo Moreno Ibargüen 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 que de cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, sin riesgo para su salud, realizada a través de la entidad con la que tenga a cargo el desarrollo del plan de salud ocupacional, reintegrar a Edgar de Jesús Paniagua Ortiz, si él está de acuerdo, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior. Vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud del trabajador, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

DÉCIMO NOVENO.- ORDENAR a Bernardo Moreno Ibargüen, el reconocimiento y pago a favor de Edgar de Jesús Paniagua de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

VIGÉSIMO.- ADVERTIR a Edgar de Jesús Paniagua Ortiz que debe acudir 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.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- ORDENAR a Central Tumaco y a la Cooperativa Renovación, el reconocimiento y pago a favor de Guido Reyes Cáceres de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, al tenor del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

VIGÉSIMO TERCERO.- ADVERTIR a Guido Reyes Cáceres que debe acudir 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.

VIGÉSIMO CUARTO.- LÍBRENSE por la Secretaría General de esta corporación, en cada uno de los procesos, 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

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Magistrado

NILSON ELÍAS PINILLA PINILLA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

[1]Según el demandante, además, de desempeñar funciones como soldador operario, le correspondía ejecutar diferentes oficios como cortador, pulidor y cargar las tractomulas con hierro, tubería del mismo metal y chatarra picada.

[2] “Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”

[3] El artículo 17 que mencionada la demandante fue modificado por el artículo 2 de la Resolución 1918 de 2009 del Ministerio de la Protección Social “por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones”.

[4] El ecocardiograma fue realizado, el 15 de junio de 2010 y arrojó el siguiente resultado: cardiopatía hipertrófica, función sistólica conservada, insuficiencia mitral ligera y arritmia permanente durante el estudio.

[5] Los procedimientos que le fueron ordenados al señor Londoño Cediél fueron: ablación con catéter de lesión o tejido de corazón por radiofrecuencia, mapeo tridimensional por insiste y cateterismo combinado de los lados derecho e izquierdo del corazón con estudio electrofisiológico los cuales fueron realizados el 28 de junio y el 16 de julio de 2010.

[6] Inicialmente, el Juzgado Primero Penal Municipal con Control de Garantías de Villavicencio, mediante Sentencia del 1 de octubre de 2010, resolvió negar el amparo invocado por el señor Londoño Cediél, bajo el argumento según el cual existe otro mecanismo de defensa. Al ser impugnada dicha decisión, el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Villavicencio, a través de proveído del 12 de noviembre de 2010, declaró la nulidad de lo actuado y ordenó vincular a la ARP Sura y a la EPS Humana Vivir.

[7] Las recomendaciones laborales fueron expedidas el 10 de junio de 2009, 24 de marzo, 24 de junio y 22 de septiembre de 2010.

[8] 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.

[9] Véase, Sentencia T-576 del 14 de octubre de 1998. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[10] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[11] Véase, Sentencia T-871 del 21 de julio de 2005. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[12] Véase, Sentencia T-1167 del 17 de noviembre de 2005. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[13] Ibídem.

[14] Véase, Sentencia T-337 del 14 de Mayo de 2009. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[15] M.P. Álvaro Tafur Galvis.

[16] Véase, Sentencia T-129 del 24 de febrero de 2009. M.P. Humberto Antonio Sierra.

[17] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[18] Véanse, Sentencias T-1040 del 27 de septiembre de 2001 y 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.

[19] M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[20] “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.’

[21] “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.’

[22] “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’.

[23] “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.”

[25] T-1040 del 27 de septiembre de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[26] M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[27]Ibídem.

[28] Véase, Sentencia T-198 del 16 de marzo de 2006. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[29] M.P. Mauricio González Cuervo.

[30] Sentencias T-1101 del 18 de octubre de 2001. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y T-739 del 1 de diciembre de 1998. M.P. Hernando Herrera Vergara.

[31] M.P. Carlos Gaviria Díaz.

[32] 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.

[33] T-632 del 1 de julio de 2004. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[34] T-962 del 7 de octubre de 2008. M.P. Jaime Araujo Rentarúa.

[35] M.P. Mauricio González Cuervo.

[36] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[37] Sentencia T-504 del 16 de mayo de 2008. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[38] El señor Andrade, reportó otras afecciones, tales como: dolor en la rodilla izquierda, atribuido a un evento ocurrido dentro de la empresa, el cual no fue reportado como accidente de trabajo y en la región sacrococcigea después del accidente laboral, ocurrido el 9 de agosto de 2010, fecha en todo caso anterior, al vencimiento del plazo pactado para terminación del contrato de trabajo.

[39] Después de acaecido el accidente de trabajo, al trabajador le fue otorgada una incapacidad por 7 días. En el examen de egreso, aún persiste la afectación en la región sacrococcigea.

[40] La solicitud de documentos para calificar el origen de algunas de las enfermedades que padece el demandante, fue realizada en fecha cercana a la desvinculación del demandante, porque el diagnóstico fue dado durante la vigencia del vínculo laboral. El señor Andrade tenía visiblemente afectada la funcionalidad de varios de sus órganos como el oído por la pérdida de audición y la rodilla izquierda por intensos cuadros de dolor que lo llevaron a acudir al servicio de urgencias, estando vigente el contrato laboral.

[41] Después del accidente laboral a la demandante le fueron concedidas varias incapacidades: del 11/07/10 al 16/07/10; del 19/07/10 al 23/07/10; del 24/07/10 al 26/07/10; del 01/08/10 al 04/08/10, del 05/08/10 al 09/08/10, del 10/08/10 al 24/08/10; 25/08/10 al 08/09/10; 09/09/10 al 23/09/10 .

[42] Al plenario se allegaron dos incapacidades concedidas a la señora Aguirre Ferrer con diagnóstico inicial de síndrome del túnel carpiano. Adicionalmente, obra una solicitud de permiso elevado por la trabajadora para la realización de terapias físicas en horas hábiles.

[43] Después de la intervención quirúrgica que le fue practicada al demandante, inmediatamente después de finalizado el vínculo, le fueron concedidas varias incapacidades.

[44] Al señor Londoño Cediél le fueron practicados, estando vigente el vínculo laboral, varios exámenes médicos. Específicamente para la realización de uno de ellos en la ciudad de Bogotá y, en horas hábiles, le fue concedido el respectivo permiso por parte de la empresa demandada. En la respuesta a la petición elevada por el demandante y en el que se hizo alusión a este punto, la Unión Temporal Alma, resaltó que el 26 de mayo de 2010, el trabajador advirtió acerca de su problema cardiaco.

[45] Antes del siniestro laboral en que se vio involucrado el demandante, éste había sido intervenido quirúrgicamente en la columna. La ARP Colmena aprobó el accidente de trabajo y las prestaciones asistenciales y económicas generadas del evento pero objetó las secuelas de la lesión hallada.

[46] Después del accidente laboral que sufrió el señor Ortiz Paniagua, le fueron concedidas varias incapacidades.

[47] El área de Salud Ocupacional de Saludcoop EPS, expidió varias recomendaciones médicas en el caso del señor Edgar de Jesús Ortiz Paniagua. Reposan en el expediente las proferidas el 10 de junio de 2009, 24 de junio y 22 de septiembre de 2010.

[48] A la demandante, una vez acaecido el supuesto accidente de trabajo, como se aseveró en la contestación de la demanda de tutela, se le practicaron, en la institución demandada, varios exámenes para conocer o descartar la presencia, al momento del siniestro, de virus como el VIH; hepatitis HB sAG y hepatitis HCV.

[49] Al señor Guido Reyes Cáceres le fueron concedidas varias incapacidades que sumaron 180 días.

[50] Coomeva EPS, dirigió una comunicación a Central Tumaco, el 9 de agosto de 2010, por medio del cual le da a conocer las restricciones y recomendaciones que se deberán tener en cuenta en el reintegro de que fue objeto el trabajador.

[51] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

[52] M.P. Jaime Córdova Triviño