

Sentencia T-003/10

ACCION DE TUTELA-Procedencia para ordenar el reintegro a personas con discapacidad, previa autorización del Ministerio del Trabajo

ACCION DE TUTELA-Procedencia para reintegro de trabajador en circunstancias de debilidad manifiesta

PROTECCION LABORAL REFORZADA-Distinción entre trabajadores discapacitados calificados y trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo

DERECHO A LA REUBICACION LABORAL-Deber del empleador

ACCIDENTE DE TRABAJO-Definición y alcance

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL-Concepto

SISTEMA DE RIESGOS PROFESIONALES-Finalidad

ACCIDENTE DE TRABAJO-Elementos

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Características

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Aplicación de la legislación laboral

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Naturaleza jurídica

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Libertad de regulación de estatutos o reglamentos no es absoluta

ACCIDENTE DE TRABAJO-Alcance de la protección constitucional y legal

PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD EN EL ESTADO SOCIAL DE DERECHO-Deberes a favor a favor de los más desventajados

DEBER DE SOLIDARIDAD DEL EMPLEADOR-Frente a trabajador incapacitado por accidente de trabajo o enfermedad

En ese orden de ideas, **el empleador, de acuerdo con el principio de solidaridad, debe tener un especial cuidado con los trabajadores que estén incapacitados por un accidente de trabajo o una enfermedad, sin que pueda en esas circunstancias ocurrir una desvinculación laboral, pues este grupo de la población, por la condición en la que se encuentran, gozan de una especial protección constitucional por estar en una situación de debilidad manifiesta.**

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Prohibición de actuar como empresa de

intermediación laboral y simular vínculo cooperativo

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Prohibiciones contempladas en el Decreto 4588 de 2006

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Reintegro al cargo de persona incapacitada

Referencia: expediente T-2.193.962

Acción de Tutela instaurada por el señor Robert Guerra Villamizar contra la Siderúrgica del Norte “Sidunor S.A.” y la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar.

Magistrado Ponente:

Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

Bogotá D.C., catorce (14) de enero de dos mil diez (2010)

La Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Jorge Ignacio Pretelt Chaljub -quien la preside-, Humberto Antonio Sierra Porto y Luis Ernesto Vargas Silva, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

Por guardar unidad de materia entre sí, la Sala de Selección Número Tres, mediante Auto del 10 de marzo de 2009, ordenó la acumulación de los procesos T-2.193.962 y T-2.149.488 para que fueran fallados en una sola sentencia.

Analizados los hechos, se consideró que no guardaban relación de conexidad material entre sí, por lo que mediante Auto del 25 de junio de 2009, se ordenó separarlos y estudiarlos en forma independiente. De igual forma, mediante auto del 25 de junio de 2009, se ordenó la suspensión de términos y la práctica de pruebas.

En consecuencia, se revisará el fallo de tutela del 30 de enero de 2009, adoptado por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Barranquilla, mediante el cual revocó la Sentencia del 7 de noviembre de 2008, proferida por el Juzgado Tercero Penal Municipal de Barranquilla, correspondiente al proceso T-2.193.962.

ANTECEDENTES

SOLICITUD DE LA TUTELA

El señor Robert Guerra Villamizar fue retirado de la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar y de la empresa Siderúrgica del Norte S.A., donde prestaba sus servicios a través de un contrato de suministro de personal, suscrito entre ésta y la Cooperativa Gestionar. El señor Robert Guerra Villamizar solicitó al juez constitucional ordenar a la Siderúrgica del Norte y a la Cooperativa de Trabajo Asociado, su reintegro y reubicación en un cargo acorde con su estado de salud, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al mínimo vital móvil y a la seguridad social.

HECHOS Y RAZONES DE LA ACCIÓN DE TUTELA

El señor Robert Guerra Villamizar, a través de apoderado judicial, manifestó ser miembro de la Cooperativa de Trabajo Asociado “Gestionar”, a través de la cual presta sus servicios laborales por contrato de suministro de personal a la empresa Siderúrgica del Norte, y que está afiliado en salud a la EPS Salud Total y en riesgos profesionales a la ARP Suratep. Es padre de familia, y el sustento de su núcleo familiar depende única y exclusivamente de su salario como empleado de la empresa Siderúrgica del Norte.

El señor Guerra Villamizar sufrió un accidente de trabajo, el día 29 de julio de 2005, en las instalaciones de la Siderúrgica del Norte, cuando se encontraba realizando labores en la base de una torre de enfriamiento de una planta de la citada empresa, que al ser golpeada por compañeros de trabajo “con una mona de 20 Lb.”; el ruido generado, le produjo mareos y zumbidos en los oídos.

Como consecuencia del accidente, ha tenido incapacidades temporales, desde el 29 de julio de 2005 hasta el 18 de enero de 2007, incapacidades atendidas por la ARP Suratep, mientras que los tratamientos médicos lo fueron por los médicos adscritos de la EPS Salud total, quienes le diagnosticaron un estado vertiginoso.

Sostiene además, el accionante, que el día 17 de enero de 2007, la ARP Suratep le informó que daba por terminadas sus incapacidades y ordenaba reintegrarse a su actividad laboral, a partir del día 18 de enero de 2007.

Agrega el señor Guerra Villamizar, que el día 19 de enero de 2007, se presentó a la empresa Siderúrgica del Norte para incorporarse a su actividad laboral. Cuando ya se encontraba en la planta de potencia reclamando su dotación, el ruido generado por la planta le produjo un fuerte mareo que le hizo perder el equilibrio y caer de espaldas al piso, recibiendo golpes fuertes en la espalda y en ambos codos.

Desde la fecha del segundo accidente, el señor Guerra Villamizar ha sido incapacitado en repetidas ocasiones por su médico otorrinolaringólogo, debido a afecciones generadas por vértigo. Cuando aún estaba incapacitado, el día 30 de abril de 2008, recibió la carta de despido de la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar y de la empresa Siderúrgica del Norte “Sidunor S.A.”, quedando desprotegido del sistema de salud, y corriendo el riesgo de perder su vida.

Mediante auto del 11 de junio de 2008, el Juzgado Tercero Municipal de Barranquilla admitió la solicitud de tutela contra la Compañía Siderúrgica del Norte “Sidunor S.A.” y contra la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar.

CONTESTACIÓN DE LA SIDERÚRGICA DEL NORTE S.A.

La empresa Siderúrgica del Norte S.A., respondió la tutela argumentando que el señor Guerra Villamizar, realizó trabajos en esa empresa como asociado de la Cooperativa Gestionar S.A., y no, por contrato de suministro de personal, por lo tanto no fue empleado de la Siderúrgica.

Dice, además, que no está claro que se trate de un accidente laboral, ya que sus compañeros de trabajo sostienen, que su enfermedad era producto de unos golpes sufridos cuando defendía a su hijo en el estadio Metropolitano por desordenes de las barras bravas, según investigaciones por ellos realizadas.

Aducen entonces, que los golpes que se ocasionaron cuando estaban cuadrando la base de la torre de enfriamientos, no pudieron originar esa clase de mareos en el señor Guerra Villamizar, por

cuanto esa labor se desarrollaba en grupo y en un área silenciosa. Y concluyen, que el accionante solo llevaba cuatro meses trabajando en la empresa.

Así mismo asegura la accionada, que cuando el señor Guerra sufrió el segundo incidente, no se había reintegrado a sus labores, y que por el contrario estaba esperando recibir instrucciones del Ingeniero de turno, al punto de que al sufrir el desmayo, no fue atendido por la ARP Suratep.

VINCULACIÓN DE SURATEP

El Juzgado Tercero Penal Municipal de Barranquilla mediante auto del 25 de junio de 2008, después de analizar la anterior respuesta de la Siderúrgica, consideró procedente vincular la ARP Suratep, ordenando la nulidad parcial del auto del 11 de junio de 2008.

La ARP Suratep, a través de apoderado señaló que el señor Guerra Villamizar estuvo afiliado, desde el 22 de abril de 2005, por medio de la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar. Aseguró, que durante su tiempo de asociado de la cooperativa, presentó dos accidentes de trabajo, ocurridos el día 29 de julio de 2005 y 19 de enero de 2007.

Sostuvo, que la ARP Suratep le reconoció al señor Guerra todas las prestaciones a que tenía derecho, y se le cancelaron las incapacidades de acuerdo con la valoración de los médicos tratantes de la aseguradora y de medicina legal. De igual forma, mediante comunicación del 17 de enero de 2007, se le hicieron recomendaciones a la Siderúrgica para el reintegro del trabajador.

Sin embargo, cuando se disponía a iniciar sus labores el día 19 de enero del mismo año, sufrió un desmayo, supuestamente con ocasión del ruido generado de una planta de potencia de la Siderúrgica.

Con ocasión de este nuevo accidente de trabajo, la ARP Suratep canceló las prestaciones económicas y asistenciales que el paciente requirió, hasta que fue calificado, mediante dictamen de la Junta Nacional de Invalidez con un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral del 0% (cero por ciento).

Y concluye, que como las pretensiones de la acción de tutela no son contra la ARP Suratep, no se pronuncia respecto a las peticiones del accionante.

DECISIONES JUDICIALES

PRIMERA INSTANCIA: JUZGADO TERCERO PENAL MUNICIPAL DE BARRANQUILLA.

El Juzgado Tercero Penal Municipal de Barranquilla concedió el amparo, en providencia del 10 de julio de 2008.

Consideraciones del Juzgado.

El Despacho considera que la acción de tutela resulta procedente, cuando el sujeto que solicita el amparo de sus derechos fundamentales se encuentra en una situación de debilidad manifiesta. Esto impone al juez de tutela, conceder la petición como mecanismo transitorio, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas.

En cuanto a la solicitud de reintegro, el juzgado estima que resulta procedente, dado que, una vez

conocido el dictamen rendido por la junta regional de calificación, el empleador tenía la obligación de reubicar al accionante, tal como lo precisa el artículo 8º de la Ley 776 de 2002.

Por tal razón, concedió el amparo solicitado por el señor Robert Guerra Villamizar, contra la compañía Siderúrgica del Norte “Sidunor S.A.” y la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar, por vulneración de los derechos fundamentales a la salud en conexidad con la vida, el mínimo vital y la seguridad social y excluye de responsabilidad a la ARP Suratep.

Además, ordenó a la empresa Siderúrgica del Norte y a la Cooperativa de trabajo Asociado Gestionar, reintegrar, como mecanismo transitorio, al señor Guerra Villamizar, en el término de las cuarenta y ocho horas (48) siguientes a la notificación del fallo. Advierte al accionante que tiene cuatro meses para incoar las acciones legales correspondientes.

Nulidad de la Decisión de Primera Instancia.

La Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar, a través de escrito del 21 de julio de 2008, impugnó el fallo mencionado, y manifestó que la empresa no conoció el fallo de tutela de primera Instancia y fue el señor Guerra Villamizar, quien les suministró copia del mismo. Además, solicitó la nulidad de lo actuado por notificación sin las garantías de ley.

La empresa Siderúrgica del Norte, agregó no tener vínculos laborales con el señor Guerra Villamizar, y aclaró, que por el hecho de existir un contrato de prestación de servicios entre la Siderúrgica del Norte y la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar, “las leyes no lo obligaban a contraer compromisos individuales.”

El Juzgado Primero Penal del Circuito de Barranquilla, mediante providencia del 27 de agosto de 2008, declaró la nulidad de todo lo actuado a partir del auto que aprehendió el conocimiento inclusive y ordenó rehacer la actuación notificando en debida forma a la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar.

El Juzgado Tercero Penal Municipal de Barranquilla, en cumplimiento de lo ordenado por el Ad – quem, ordenó notificar la admisión de la tutela a la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar, a fin de subsanar la irregularidad señalada por la citada cooperativa.

El Juzgado Tercero Penal Municipal de Barranquilla, teniendo en cuenta los argumentos presentados por los accionados decidió la tutela mediante providencia del 7 de noviembre de 2008. En ella concedió el amparo promovido por el señor Robert Guerra Villamizar, contra la compañía Siderúrgica del Norte y la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar, por vulneración a los derechos fundamentales a la salud en conexidad con la vida, el mínimo vital y la seguridad social y excluyó de responsabilidad a la ARP Suratep.

Nuevamente, el fallo de tutela fue impugnado por la empresa Siderúrgica del Norte y por la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar.

El Juzgado Tercero Penal Municipal de Barranquilla concedió el recurso de impugnación y remite el expediente a la Oficina Judicial para su reparto.

SEGUNDA INSTANCIA: JUZGADO PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

El Juzgado Primero Penal del Circuito de Barranquilla, en providencia del 30 de enero de 2009, revocó el fallo del 7 de noviembre de 2008, bajo las siguientes consideraciones:

El Ad - quem basó su decisión en la improcedencia general de la acción de tutela para resolver controversias laborales y tomó en consideración que “La Corte Constitucional ha sido reiterativa al manifestar que, debido al carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, las controversias suscitadas entre trabajador y empleador, con ocasión de la relación jurídica que los vincula, deben solucionarse por medio de los recursos ordinarios que el legislador tiene previstos para tal fin. Por tanto, la tutela procede solo en los casos que señale la ley, y no es suficiente que se alegue la vulneración o amenaza de un derecho fundamental, para que se legitime automáticamente su procedencia.

Lo anterior se ha sostenido toda vez que el inciso 3° del artículo 86 de la Constitución Política condiciona la procedencia del amparo constitucional que brinda la acción de tutela a la inexistencia de otros medios de defensa judicial que resulten eficaces e idóneos para garantizar dicha protección, salvo ante la inminencia de un perjuicio irremediable que justifique su trámite transitorio para la protección de los derechos fundamentales.”

“La decisión del Juez de primera instancia al ordenar a la empresa SIDERURGICA DEL NORTE “SIDUNOR S.A.” y a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO “GESTIONAR” el reintegro del accionante, no se ajusta a lo probado, dado que en la tutela lo que se presenta es una controversia sobre la vinculación laboral del actor con aquella empresa, por cuanto el actor alega que presta sus servicios laborales mediante contrato de suministro de personal a la empresa SIDERURGICA DEL NORTE S.A. y esta dice que el actor jamás ha sido su patrono ya que nunca se ha desempeñado en ningún cargo laboral con esa empresa, y que lo que se percibe por su calidad de asociado de la COOPERATIVA GESTIONAR, es que hay un contrato de prestación de servicios entre la empresa SIDERURGICA DEL NORTE S.A y la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO GESTIONAR.

Entonces, como no está demostrado el vínculo laboral entre la empresa accionada SIDERURGICA DEL NORTE y el accionante ROBERT GUERRA VILLAMIZAR, el reintegro solicitado no está llamado a prosperar a través de esta vía de tutela. Y esa relación laboral, que se pretende hacer valer y que en este asunto no está demostrada, debe ser declarada por la justicia ordinaria laboral y de esa manera, conforme a las reglas propias de ese juicio obtener la pretensión aquí solicitada. Frente a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO “GESTIONAR”, tampoco existe contrato de trabajo, por cuanto como se dijo anteriormente el accionante frente a esa empresa tiene calidad de asociado. Siendo así las cosas se revocará el fallo impugnado.”

PRUEBAS DOCUMENTALES

En el trámite de la acción de amparo fueron aportadas, entre otras, las siguientes pruebas documentales:

Copia de las incapacidades del señor Robert Guerra Villamizar expedidas por los médicos tratantes de Salud Total.

Copia de la carta fechada en enero 27 de 2008, enviada por Siderúrgica del Norte S.A. a la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar, en donde dan por terminado el contrato de trabajo del señor Robert Guerra Villamizar.

Copia de la carta fechada el 24 de abril de 2008, expedida por la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar al señor Robert Guerra Villamizar, en la cual se le notifica su desvinculación de la cooperativa.

Certificaciones de existencia y representación de las accionadas.

Copia de los cobros hechos por la Cooperativa Gestionar con ocasión de servicios prestados al señor Robert Guerra Villamizar.

Copia de la carta calendada el 17 de enero de 2007, expedida por Suratep ARP a la Cooperativa Gestionar, en donde ordenan se restrinjan las labores del señor Robert Guerra Villamizar.

Copia de la carta de fecha 17 de julio de 2007, expedida por la Cooperativa Gestionar a la empresa Siderúrgica del Norte S.A., en la cual se informa de las indemnizaciones por pérdida laboral del señor Robert Guerra Villamizar.

SOLICITUD DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

La Sala Séptima de Revisión de Tutelas, con el fin de clarificar los hechos y la situación particular, ordenó las siguientes pruebas:

Ofició a la ARP Suratep y a la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar, para que remitan un informe detallado de los períodos de incapacidad del señor Robert Guerra Villamizar, desde el momento de sufrir el accidente de trabajo el día 29 de julio de 2005, hasta el momento de su desvinculación.

En respuesta a lo anterior, la ARP Suratep, manifestó encontrarse muy preocupada respecto a las pretensiones del señor Guerra Villamizar, toda vez que el 10 de septiembre de 2007, le fue notificada una tutela en la que se le ordenaba "... expedir las órdenes pertinentes para que se le cancelen al accionante las incapacidades que se le han concedido y a suministrarle los medicamentos VERUM y FRENTAL (sic) "así como una ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD respecto al tratamiento requerido por la patología que padece siempre que el mismo sea prescrito por el médico tratante lo cual es vital para la enfermedad que padece y así llevar una vida digna."

Sostuvo, que el fallo mencionado fue impugnado por la ARP Suratep con el fin de vincular a la EPS Salud Total; y que al analizar su pretensión, el Juzgado Séptimo Penal Municipal, anuló la decisión anterior.

Manifiesta, que el Juzgado profirió nuevamente fallo, el 30 de noviembre de 2007, exonerando a la EPS Salud Total, y que el mismo no fue impugnado por la ARP Suratep, en el entendido de existir el ánimo de cumplirlo, sin esperarse una modificación al mismo.

No obstante, dijo, que la decisión de tutela al señalar "atención integral en salud", presuntamente cobijaba también la patología psiquiátrica que actualmente dice presentar el señor Guerra Villamizar, y que la misma no se ha comprobado que sea una consecuencia de los accidentes de trabajo sufridos por él, más aún cuando la Junta de Calificación de Invalidez certificó que no se produjeron secuelas. Además, en las pretensiones de la acción de tutela en ningún momento se refieren a la patología psiquiátrica padecida por el señor Guerra.

Igualmente indica, que la ARP Suratep acató el fallo, en cuanto al suministro del medicamento, y

autorizó las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de las patologías mencionadas en el fallo de tutela, y derivadas de los accidentes de trabajo sufridos por el señor Guerra Villamizar.

Agrega, que el 18 de noviembre de 2008 el apoderado del señor Guerra formuló incidente de desacato en contra de la ARP Suratep "...aduciendo que el médico tratante adscrito a Salud Total ha diagnosticado con fecha posterior al fallo de tutela un padecimiento de tipo psiquiátrico y que manifiesta es consecuencia de los accidentes de trabajo sufridos por el actor, en consecuencia solicita el medicamento Respiridona, medicamento no POS y el pago de las incapacidades derivadas de dicha patología."

Ante esta situación la ARP Suratep manifestó, que se están incluyendo nuevos hechos mediante un incidente de desacato y consideró haber cumplido con lo que le corresponde. Dice además, que se encuentran en una situación de desconocimiento de la nueva patología que afecta al actor, ya que el procedimiento correcto es que la EPS califique el origen, en primera instancia, y lo remita a la ARP para su evaluación y posterior calificación.

Por lo anterior consideró la ARP Suratep, que es una pretensión temeraria y quebranta el debido proceso. En ese estado el 4 de junio de 2009 el Juzgado Tercero Penal del Circuito revocó la anterior decisión. No obstante, dice la ARP Suratep que se han cancelado las incapacidades generadas por los padecimientos psiquiátricos del señor Guerra Villamizar.

Y por último, solicitó se modifique el fallo del 30 de noviembre de 2007 en el sentido de establecer los alcances de la atención integral en salud.

A su vez, la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar remite un informe detallado de las incapacidades del señor Guerra Villamizar, que se generaron durante el tiempo que permaneció en el servicio.

Mediante Auto del 21 de octubre de 2009, la Sala consideró procedente solicitar claridad sobre las pruebas aportadas, y para ello, solicitó lo siguiente:

Copia clara y legible de los estatutos que rigen a la Cooperativa Gestionar y las normas que la soportan.

Copia clara y legible del contrato de suministro de personal, suscrito entre ésta y la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar.

Se solicitó al señor Guerra Villamizar para que informe si su vinculación a la CTA Gestionar fue en forma voluntaria y si para acceder al empleo en la Siderúrgica se le condicionó su afiliación a una cooperativa; y por último, si actualmente se encuentra vinculado a una cooperativa de trabajo asociado.

El señor Guerra Villamizar, responde lo solicitado por la Corte, precisando que presentó su hoja de vida a la Siderúrgica del Norte, para acceder al puesto de mecánico, del cual fue preseleccionado después de realizarle la entrevista y el examen psicotécnico. Agrega, que posteriormente fue remitido al médico de salud ocupacional el día 21 de abril de 2005, para el examen de ingreso, diagnosticándole un estado físico normal.

Posterior a esto, se le condicionó su ingreso a la vinculación con la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar, de cuya existencia no tenía conocimiento, y de la cual, ya había un contrato de suministro de personal con la Siderúrgica del Norte, desde el año 2001. En esas

circunstancias, el día 22 de abril de 2005 firmó su vinculación con la cooperativa.

Manifiesta, que nunca recibió inducción de cooperativismo ni fue beneficiario de las garantías que ofrecía la cooperativa, y que además, su retiro no fue voluntario, ya que la cooperativa lo terminó unilateralmente, como así lo prueba el documento que anexa. En ello, la cooperativa certifica que su vinculación fue desde el 25 de abril de 2005 hasta el 10 de abril de 2008, y acepta, que su retiro obedece a la incapacidad que presentó como consecuencia del accidente de trabajo sufrido, aduciendo que se encuentra inhabilitado para seguir trabajando.

Anexa los siguientes documentos:

Copia del examen realizado por el médico de salud ocupacional para el ingreso del señor Guerra Villamizar.

Certificación expedida por la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar, del 6 de mayo de 2008.

Por otra parte, la Siderúrgica del Norte mediante escrito del 3 de noviembre de 2009, remite copia del contrato de prestación de servicios, suscrito entre la Siderúrgica del Norte y Gestionar Cooperativa de Trabajo Asociado, del 1 de septiembre de 2001.

Igualmente, la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar mediante oficio del 5 de noviembre de 2009, remite lo siguiente:

- Fotocopia de la Ley 79 de 1988, del Decreto 468 de 1990, la Resolución No. 00888 del 23 de mayo de 2001, expedida por el Ministerio de la Protección Social, y los estatutos y regímenes de la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar, vigentes hasta el 30 de diciembre de 2006.
- Copia del Decreto 4588 del 27 de diciembre de 2006, por medio del cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado; copia de la Ley 1233 de 2008; copia del Decreto 3553 de 2008; y los estatutos y regímenes de la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar, vigentes a partir del 1 de enero de 2007.
- Así mismo aclara, que mientras el señor Guerra Villamizar fue asociado a la Cooperativa, estaba en vigencia la resolución 00888 bajo los parámetros del Decreto 468 de 1990. Aclara, que en la actualidad se rigen por la Ley 1233 de 2008 y los Decretos 3553 de 2008 y el 4588 de 2006 que derogó el Decreto 468 de 1990.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

COMPETENCIA

Esta Corte es competente, de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Nacional, y el Decreto 2591 de 1991, para revisar el presente fallo de tutela.

EL PROBLEMA JURÍDICO

El presente caso gira en torno a establecer si se vulneraron derechos fundamentales como el derecho a la vida, a la salud, al mínimo vital y a la seguridad social, del señor Robert Guerra Villamizar que fue separada de su trabajo y desvinculado en forma unilateral por la Cooperativa de Trabajo Asociado a la cual pertenecía, a pesar de sus precarias circunstancias de salud por sufrir las consecuencias de un accidente de trabajo ocurrido en ejercicio de sus funciones.

Para resolver el caso, le corresponde a la Sala determinar: i) Si procede la acción de tutela para obtener el reintegro a favor del trabajador separado de su cargo con disminución en su capacidad laboral, ocurrida en el desarrollo de sus funciones; ii) Se estudiará la protección laboral reforzada del trabajador aún cuando no se ha calificado el grado de invalidez; iii) Se analizará el concepto de accidente de trabajo en las disposiciones legales que fijaron su alcance, y iv) Por último, se analizará el tipo de relación o vínculo laboral existente entre el accionante y la cooperativa de trabajo asociado con el tercero beneficiario de la labor desempeñada.

Procedencia de la acción de tutela para el reintegro laboral de una persona afectada por un accidente de trabajo o por una enfermedad consecuencia de la ejecución del contrato de trabajo.

El artículo 13 inciso 3º, de la Constitución Política ordena al Estado adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados, en especial aquellos que por su condición física o mental, se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta.

Además, en cuanto a las personas discapacitadas, el Artículo 47 de la Carta, señala que el Estado tiene el deber de “adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.”

Este mandato constitucional ha sido desarrollado esencialmente por la Ley 361 de 1997, la cual establece mecanismos de integración laboral a favor de las personas con discapacidad.

El artículo 26 de la Ley consagra, la denominada protección laboral reforzada a favor de las personas con discapacidad, beneficio extendido no solo a los trabajadores discapacitados como tales, sino también a aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones.

En efecto, la norma establece, que la limitación de una persona no será motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación demuestre ser claramente insuperable con el cargo que se va a desempeñar. Por otra parte, ordena que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

Con base en esta norma, la Corte Constitucional, en Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000[1], declaró la exequibilidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el pago de una indemnización al trabajador discapacitado no convierte el despido en eficaz, si éste no contó con la previa autorización del Ministerio del Trabajo. En consecuencia, el despido de un trabajador discapacitado sin el cumplimiento de este trámite resulta ineficaz.

Además de la garantía legal antes señalada, cuando se ha despedido de manera unilateral a una persona debido a su condición física limitada, la Corte ha encontrado que tal trato constituye una discriminación, por cuanto a las personas en estado de debilidad física no se les puede tratar de igual manera que a las sanas.

En este sentido, la Corte sostuvo lo siguiente:

“la empresa (...) dio a la actora un tratamiento discriminatorio, porque la trató como si fuera un empleado sano, al que basta indemnizar en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, para dejar cesante de manera unilateral, cuando esa firma sabía, por las incapacidades que el Instituto de Seguros Sociales le había otorgado a la actora, que ésta se encontraba disminuida físicamente, y merecía un trato diferente al que exige la ley

para una persona en buenas condiciones de salud. De esa manera, la dejó expuesta a perder la atención médica que precisa, pues dejó de darle el trato que, de acuerdo con el artículo 13 de la Carta Política, debe otorgarse al que está en condiciones de debilidad manifiesta; al omitir considerar la situación de invalidez de su trabajadora, para dar por terminada la relación laboral de la manera más gravosa para la empleada, también vulneró la entidad empleadora el derecho de la accionante a un trabajo en condiciones dignas y justas y, en consecuencia, los argumentos que adujo no son de recibo.”[2]

La Corte ha resaltado el carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, concibiéndola como un mecanismo judicial previsto, ante la inexistencia de mecanismos procesales para el amparo judicial integral del objeto de protección. Sin embargo, también lo ha considerado como un mecanismo procesal supletorio de los mecanismos ordinarios, frente a la inidoneidad e ineficacia del mecanismo ordinario de protección, circunstancia ligada a la inminencia del perjuicio irremediable; evento en el cual, su virtud cautelar se modula para convertirse en mecanismo tutelar transitorio[3].

De la misma manera, la Corte ha enfatizado como principios rectores del proceso de tutela, los de informalidad y de eficacia de los derechos fundamentales. Según estos principios, el juez constitucional está en la obligación de adelantar en el marco de sus competencias, todas las conductas enderezadas a garantizar la protección de los derechos fundamentales cuando los mismos han sido objeto de amenaza o vulneración.

En sentencia T-198 del 16 de marzo de 2006,[4] esta Corporación se ocupó en profundidad del asunto. Al respecto señaló que la acción de tutela no debe reemplazar los mecanismos ordinarios para obtener el reintegro de un trabajador frente a cualquier tipo de desvinculación laboral. Dentro del ordenamiento jurídico, los trabajadores tienen acceso a acciones judiciales específicas, cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción laboral y a la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Sin embargo, esta Corporación ha sostenido que, en casos excepcionales, como los de las personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos a los cuales la Constitución les otorga una estabilidad laboral reforzada, se impone al juez de tutela conceder la acción de amparo para obtener el reintegro del trabajador despedido.

En esa ocasión la Corte expresó:

“Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad “precaria” (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(...)

No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable.”[5]

Resulta entonces, que el derecho al trabajo no se identifica con la permanencia indefinida en él, toda vez que no existe un derecho fundamental a la conservación del mismo.

En conclusión, la Corte reitera que aunque no existe un derecho fundamental que asegure a los empleados la conservación del trabajo o su permanencia en él por un tiempo indeterminado, debido a la urgencia de conjurar una vulneración irreversible de los derechos fundamentales de un empleado en circunstancias de debilidad manifiesta y, quien, adicionalmente, presenta una estabilidad laboral reforzada, en virtud de su especial condición física o laboral, la tutela procede como mecanismo definitivo para el reintegro laboral.

Se estudiará la protección laboral reforzada del trabajador aun cuando no se ha calificado el grado de invalidez, pero sí ha sufrido una disminución en su estado de salud.

La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino a aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. El empleador tiene el deber de reubicar a los trabajadores que durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física.

La normatividad vigente sobre este tema, se encamina a una real protección de las personas con limitaciones, para que éstas conserven su trabajo y tengan una vida digna en igualdad de condiciones que las demás personas, y en aras de la adecuada reintegración social. Ahora bien, el asunto es ¿qué personas deben estar amparadas por estas disposiciones? En principio, se podría considerar que la estabilidad laboral reforzada sólo se aplica a quienes tengan algún grado de discapacidad. Sin embargo, la Corte en forma reiterada ha ampliado el concepto de discapacidad.

La Corte así lo reiteró en la Sentencia T-1040 del 27 de septiembre de 2001[6]. La providencia precisó:

“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.

(...)

En algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor. Así, el artículo 54 de la constitución se refiere específicamente a las obligaciones que le competen al Estado y a los empleadores en lo que se refiere a la habilitación profesional y técnica y a la obligación de garantizar a los disminuidos físicos el derecho al trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud. Por supuesto, una persona que ha sido reubicada de su puesto normal de trabajo como consecuencia de una disminución física requiere capacitación para desempeñar sus nuevas funciones. De tal modo que, en este caso, la demandante requería ser capacitada para su nueva labor.”

Pero en la misma Sentencia, esta Corporación sentó su posición frente al tema de la calificación de la discapacidad. En ella se dijo, que aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben considerarse como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta. Razón por la cual, frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación directa e inmediata de la Constitución.

El fallo referido señaló:

“Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales.[7] Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.

La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.

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

De otra parte, en la Sentencia T-351 del 5 de mayo de 2003[8], la Corte enumeró las principales diferencias entre los trabajadores calificados como discapacitados, y aquellos que padecen un deterioro en su estado de salud, de la siguiente manera:

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

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[9] 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[10].

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.

1. 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 [11].
2. (...)
3. Por último, a juicio de esta Corporación, el derecho a la reubicación no se limita al simple cambio de funciones. La salvaguarda de este derecho exige: (i) La proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados; y (ii) El acompañamiento de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor”

Las anteriores disposiciones se vienen aplicando en diversas circunstancias. Por ello, la Corte Constitucional ha protegido a los trabajadores que en el desarrollo de sus funciones sufren accidentes o enfermedades que disminuyen su capacidad laboral. La jurisprudencia ha concluido que el empleador se encuentra en la obligación de reubicar a estos trabajadores y **“cuando el patrono conoce del estado de salud de su empleado y estando en la posibilidad de reubicarlo en un nuevo puesto de trabajo, no lo hace, y por el contrario, lo despide sin justa causa, “implica la presunción de que el despido se efectuó como consecuencia de dicho estado, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva.”[12]**

Esta Corporación ha manifestado, que la desvinculación configura una discriminación cuando el motivo fue en realidad el estado de salud del accionante, razón por la cual, no puede justificar un empleador, en este caso una Cooperativa, tal actuación, argumentando que los estatutos permiten terminar la relación sin justa causa.

En la sentencia T-519 del 26 de junio de 2003[13], la Corte Constitucional estudió el caso de un trabajador que por la naturaleza de su trabajo se exponía permanentemente al sol. Como

consecuencia, desarrolló una enfermedad (carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico). Por tal motivo, el médico tratante recomendó su reubicación laboral en un cargo de oficina. Sin embargo, la empresa no acató la sugerencia y despidió sin justa causa al accionante. En esta ocasión, la Corporación amparó el derecho del trabajador, sin requerir calificación previa de la discapacidad que padecía.

Y por último, la Sentencia T-398 del 24 de abril de 2008[14], señaló que: “Puede entonces observarse que cuando un trabajador sufre una disminución en su estado de salud, el empleador está en la obligación de proceder a su reubicación. Pero por otro lado, cuando ha decidido desvincularlo, debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997 y en consecuencia, debe mediar autorización de la oficina de Trabajo. De lo contrario, se presume que su despido fue hecho a causa y con ocasión de su enfermedad.”

En conclusión, la reubicación laboral es un derecho del trabajador que sufre una mengua en su capacidad laboral. El empleador tiene una facultad legal limitada para despedir al trabajador con discapacidad, aún cuando se le indemnice, por cuanto debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997. El despido hecho en circunstancias de discapacidad, se torna ineficaz a menos que el empleador pruebe, ante la oficina del Trabajo, que no le es posible reubicarlo. De lo contrario, se presume que la terminación laboral fue en razón de su enfermedad.

Alcance del concepto: “accidente de trabajo”, y la protección al trabajador que, en desarrollo de sus labores, ha sufrido un accidente que hace mella en su salud.

Las disposiciones que definen y dan alcance al concepto de accidente de trabajo, al igual que ocurre con la totalidad del ordenamiento jurídico colombiano, están supeditadas a las normas constitucionales. Así tenemos que, el artículo 53 de la Carta, consagra como una de los principios fundamentales de la regulación laboral la “garantía a la seguridad social”, y el artículo 48, amplía el contenido del derecho irrenunciable a la seguridad social.

En desarrollo de las normas constitucionales, se erige el Sistema de Seguridad Social creado por la Ley 100 de 1993, el cual en el artículo 8º dispone: “Conformación del Sistema de Seguridad Social Integral. El Sistema de Seguridad Social Integral es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios que se definen en la presente ley”

El artículo 1º del Decreto 1295 de 1994[15] estableció como fines del Sistema General de Riesgos Profesionales prevenir, proteger y atender a los trabajadores frente a las enfermedades y accidentes que, con ocasión o como consecuencia del trabajo les ocurran.[16] Estas normas garantizan al trabajador, que pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, una especial protección que parte del reconocimiento de la subordinación que caracteriza las relaciones laborales.

Por su parte, en el artículo 9º del Decreto 1295 de 1994 recoge los elementos esenciales del concepto de accidente de trabajo. La disposición establece: “(...) todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo...”

Así, y de acuerdo con el artículo 3º de la ley 776 de 2002, todo trabajador que sufra un accidente de trabajo además de recibir “asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica (...)”

[cuyos gastos estarán] a cargo de la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente”[17], tiene derecho a un “subsidio por incapacidad temporal”[18] cuando la incapacidad le impida desarrollar la labor para la cual fue contratado, y que equivale al 100% del salario base de cotización.

La ley establece, que esta prestación temporal tiene un plazo inicial de 180 días. Sin embargo, el inciso 3° del artículo 3° de la ley 776 de 2002, da la posibilidad de prorrogarlo, por un lapso igual, si es necesaria para el tratamiento del afiliado, o para culminar su rehabilitación. En principio, no debe superar los 180 días. Pero, una vez agotado este término sin que se haya logrado la curación o rehabilitación del trabajador, deberá seguirse cancelando el subsidio, hasta tanto se establezca el grado de incapacidad o invalidez del accidentado.

La ley 776 debe interpretarse en el sentido de que, aun cuando el lapso inicial de 360 días haya culminado, el pago del subsidio por incapacidad no puede cesar hasta cuando, efectivamente, se haya establecido o bien la incapacidad parcial[19] o la invalidez[20]. Así, se garantizan el bienestar y la estabilidad económica para el trabajador y su familia, evitando que su mínimo vital se vea conculcado.

En este orden de ideas, el sistema de riesgos profesionales, hace parte del sistema de seguridad social integral, y fue diseñado para atender las contingencias derivadas de enfermedades profesionales y de accidentes de trabajo.

Al respecto, en sentencia T-555 del 18 de julio de 2006[21], la Corte precisó:

“El Sistema General de Riesgos Profesionales regulado por la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002, se encuentra a cargo de las Administradoras de Riesgos Profesionales (A.R.P.), entidades encargadas de proteger y atender las contingencias generadas por accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, de los trabajadores vinculados por contrato de trabajo o empleados públicos, cuyo aporte es pagado totalmente por el empleador.

De esta manera, los trabajadores tienen derecho a varios tipos de prestaciones: las de carácter económico como i) el pago de subsidio por incapacidad temporal, ii) indemnización por incapacidad permanente parcial, iii) pensión de invalidez, iv) pensión de sobrevivientes, y v) auxilio funerario; las de carácter asistencial como i) asistencia médica, ii) quirúrgica, iii) terapéutica, iv) farmacéutica, v) hospitalización, vi) odontología, vii) medicamentos, viii) prótesis, ix) órtesis, y x) reparación y reposición en casos de deterioro o desadaptación profesional (no sólo mediante medidas tendientes a la rehabilitación sino también con medidas de carácter preventivo).

En consecuencia, legalmente son las A.R.P. las responsables de garantizar la prestación de los servicios de salud a sus afiliados (literal d, Art. 80, Decreto 1295/94), así como de entrar a reconocer y pagar de manera oportuna las prestaciones económicas a que hubiere lugar (literal e, Art. 80 Decreto 1295/94.)”

Por último, se analizará el tipo de relación o vínculo laboral existente entre el accionante, la cooperativa de trabajo asociado y la empresa contratante.

En el presente asunto, se suscita un debate entre una cooperativa de trabajo asociado y uno de sus miembros. Por lo tanto, la Sala considera necesario realizar un análisis sobre la naturaleza jurídica de estas relaciones y los derechos de sus asociados.

Las cooperativas de trabajo asociado "son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios." [22] Por ende, el principal aporte de los asociados en esta clase de organizaciones es su trabajo.

Las Cooperativas de Trabajo Asociado poseen, entre otros, los siguientes caracteres básicos: tienen como objetivo crear y mantener puestos de trabajo sustentables con el fin de mejorar la calidad de vida de sus socios trabajadores y promover el desarrollo comunitario; la adhesión es libre y voluntaria y el trabajo está a cargo de sus socios y proteger a los trabajadores con adecuados sistemas de seguridad social y salud ocupacional.

Los estatutos y los Regímenes de Trabajo y de Compensaciones, como instrumentos básicos de regulación interna de las Cooperativas de Trabajo Asociado, deben ajustarse a los lineamientos contenidos en la Declaración Mundial sobre el Cooperativismo de Trabajo Asociado, aprobado en la Asamblea General de CICOPA, celebrada en Oslo en el año 2003, que, entre otras cosas, expresa que se encuentran estructuradas con base en los principios, valores y métodos de operación que tienen las cooperativas a nivel universal y que están consagrados en la Declaración sobre Identidad Cooperativa (Manchester, 1995), acordados en el marco de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), e incluidos en la Recomendación 193 de 2002 de la OIT sobre la promoción de las Cooperativas.

Las condiciones y requisitos para el ingreso y retiro de la Cooperativa no podrán exceder de los previstos en la Ley 79 de 1988, conservando la esencia de que, tanto el ingreso como el retiro de este tipo de organizaciones, nace de la libre voluntad de la persona y, en consonancia, con el derecho fundamental de asociación, no pudiendo ser objeto de restricciones o limitaciones que desvirtúen su contenido.

Al respecto, en sentencia C-211 del 1 de marzo de 2000 [23], la Corte sostuvo que las características más relevantes de las mencionadas cooperativas son las siguientes: "La asociación es voluntaria y libre, Se rigen por el principio de igualdad de los asociados, No existe ánimo de lucro, La organización es democrática, El trabajo de los asociados es su base fundamental, Desarrolla actividades económico sociales, Hay solidaridad en la compensación o retribución, Existe autonomía empresarial".

Así mismo, la anterior sentencia precisó, que en algunos casos, a los trabajadores vinculados con las Cooperativas de trabajo asociado se les aplica la legislación laboral. [24] Uno de ellos se da, cuando las cooperativas contratan trabajadores ocasionales o permanentes, [25] caso de carácter excepcional debido a su propia naturaleza de "asociación para trabajar". En estas ocasiones se dan todos los supuestos de una relación laboral subordinada, a saber: "existe un empleador, un trabajador que labora bajo la subordinación de aquél, y una remuneración o salario". [26]

La otra situación ocurre, cuando se configura bajo la regla de "la vinculación formal a una cooperativa de trabajo asociado no excluye que en la práctica entre ésta y el trabajador asociado surja una relación laboral" [27], es decir, cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa, sino para un tercero, respecto del cual recibe ordenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la Cooperativa. [28]

El legislador también fijó los propósitos que deben regir el cooperativismo por pertenecer al sector de la economía solidaria. En particular, en los artículos 17 del Decreto 4588 de 2006 y 7º de la Ley 1233 de 2008 se señalan los límites de las cooperativas asociativas de trabajo, entre ellos la prohibición "de actuar como empresas de intermediación laboral para impedir que se

usara la forma asociativa de la cooperativa de trabajo asociado **para evadir las cargas prestacionales propias de un contrato de trabajo.**” (negrillas fuera del texto original)

La Sentencia T-286 del 3 de abril de 2003,[29] en un caso similar al estudiado en por esta Sala, dijo:

“A- La sentencia C-211 de 2000 se basa en el hecho de que los miembros de las cooperativas de trabajo asociado no ostentan una relación empleador - empleado, lo que de suyo implica que bajo tales respectos el asociado ha de trabajar individual o conjuntamente para la respectiva cooperativa en sus dependencias.

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

La existencia de una relación entre cooperativa y cooperado no excluye necesariamente que se de una relación laboral entre cooperativa y cooperado y esto sucede cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa, sino para un tercero, respecto del cual recibe ordenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la cooperativa; que fue lo que sucedió en este caso.”

En ese sentido, sostuvo la Corte en Sentencia T-484 del 12 de mayo de 2005,[30] que si bien las cooperativas gozan de libertad para determinar y autorregular ciertos aspectos básicos que conciernen a su objeto social, estructura, organización y funcionamiento, a las condiciones de ingreso y retiro, también lo es que dicha libertad no es absoluta, porque se debe ejercer dentro del marco de la Constitución y de las restricciones impuestas por la ley.

La posición de la Corte, respecto a la responsabilidad de las cooperativas de trabajo asociado, fue muy clara al estudiar la demanda de inconstitucionalidad en contra del artículo 2º (parcial) del Decreto Ley 2400 de 1968, tal y como fue modificado por el artículo 1º (parcial) del Decreto Ley 3074 de 1968, en Sentencia C-614 del 2 de septiembre de 2009[31] quien expresó:

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

del vínculo laboral, a pesar de que expresamente el artículo 7º de la Ley 1233 de 2008, prohíbe su intermediación laboral.

Así, la eficacia normativa de la Constitución que protege de manera especial la relación laboral y la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre la forma, impone a los particulares y a todas las autoridades públicas, de una parte, el deber de acatar las prohibiciones legales dirigidas a impedir que los contratos estatales de prestación de servicios (norma acusada) y las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado sean utilizadas como formas de intermediación laboral (artículo 7º de la Ley 1233 de 2008) y, de otra, la responsabilidad social de evitar la burla de la relación laboral.

Eso muestra, entonces, que a los jueces en el análisis de los casos concretos, a los empleadores, a los órganos de control y a los entes del sector público como el Ministerio de la Protección Social y la Superintendencia de Economía Solidaria, corresponde exigir la efectividad de las leyes que protegen los derechos laborales de los trabajadores. Para ese efecto, en el estudio puntual, deberá averiguarse si las formas legales como las cooperativas de trabajo, o los contratos de prestación de servicios, o los contratos celebrados por empresas de servicios temporales realmente tuvieron como verdadero objeto social o finalidad contractual el desarrollo de las actividades permitidas en la ley o si fueron utilizadas como instrumentos para disimular relaciones de trabajo.

Así las cosas, en el análisis probatorio del caso concreto, deberá tenerse en cuenta factores como:

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

En este sentido, corresponde a las autoridades de vigilancia y control y al juez de la causa, exigir la aplicación material de las normas que amparan la relación laboral y evitar la burla de los derechos derivados de la misma. Por esa razón, y en desarrollo del principio de primacía de la realidad sobre la forma, requerirán el cumplimiento de la ley, en forma solidaria, tanto al verdadero empleador como a quienes actuaron como intermediarios para utilizarla en forma inconstitucional. En otras palabras, las autoridades competentes evitarán la desviación inconstitucional de las normas protectoras de los derechos de los trabajadores y exigirán la responsabilidad solidaria que se deriva del incumplimiento de las reglas legales.

En este orden de ideas, la Sala reitera a las autoridades administrativas que el vínculo contractual para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de la entidad contratante debe

ser retirado de la dinámica laboral administrativa, no sólo porque desdibuja el concepto de contrato estatal, sino porque constituye una burla para los derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado, pues su incumplimiento genera graves consecuencias administrativas y penales.

Finalmente, esta Corporación conmina a la Contraloría General de la República, a la Procuraduría General de la Nación y al Ministerio de la Protección Social a que adelanten estudios completos e integrales de la actual situación de la contratación pública de prestación de servicios, en aras de impedir la aplicación abusiva de figuras constitucionalmente válidas.”

Según la jurisprudencia anterior, no es admisible constitucionalmente que las cooperativas de trabajo asociado, basándose en sus estatutos, dejen desprotegidos los derechos tanto de los asociados como de los trabajadores. Sobre todo, en aquellas que desarrollan inapropiadamente su objeto social, ofreciendo actividades que corresponden a otras empresas, desconociendo las relaciones laborales, y con ello, realizando actos de intermediación laboral que vulneran los derechos y las garantías de los asociados, amparados por nuestro ordenamiento constitucional.

Se concluye que no existe autonomía estatutaria absoluta, sino limitada por parámetros constitucionales; en particular, por los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por lo tanto, las cooperativas deben cumplir todas las obligaciones laborales, incluyendo la protección al trabajador, más aun cuando éste ha sufrido una mengua en su estado de salud.

EL CASO CONCRETO

Estudiado lo anterior, y teniendo en cuenta que la ARP Suratep sostiene que el accionante ha interpuesto varias acciones de tutela relacionadas con su enfermedad, la Sala considera que las anteriores decisiones tomadas por el juez de tutela, se han referido a los pagos y reconocimiento de incapacidades del señor Guerra Villamizar, mas no su reintegro. Por lo tanto, no puede hablarse de temeridad en la interposición del presente amparo.

Según las reglas jurisprudenciales establecidas en la parte motiva de esta providencia, la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada, opera en todos aquellos casos en que el trabajador sufre un accidente laboral o desarrolla una enfermedad que le impide la realización normal de sus actividades. **En estos casos, la Corte Constitucional ha considerado que cuando se presentan disminuciones en la capacidad laboral de un trabajador, el empleador se encuentra en la obligación de reubicarlo en un puesto que no implique peligro para su salud.**

Por su parte, el principio de solidaridad que rige en el Estado Social de Derecho, que recae tanto en la administración como en los particulares, supone la obligación de garantizar la protección de los derechos fundamentales. Es por ello que el particular como empleador, tiene la carga de cumplir y respetar los derechos fundamentales de sus trabajadores.

Al respecto, en la Sentencia T-1098 del seis (6) de noviembre de dos mil ocho (2008)[32] se indicó:

“Ha dicho esta Corporación en varias oportunidades[33] que el principio de solidaridad, sobre el cual se funda nuestro Estado Social de Derecho (artículo 1 CP) impone al poder público y también a los coasociados, una serie de deberes fundamentales para el logro de los fines esenciales de la organización política (artículo 2 CP). También ha sostenido que la solidaridad

como fundamento de la organización política se traduce en la exigencia dirigida especialmente al Estado, de intervenir a favor de los más desaventajados de la sociedad cuando éstos no pueden ayudarse por sí mismos. Tal es el caso de las personas que se encuentran en situación de indigencia.

El deber de solidaridad del Estado ha de ser entendido como derivación de su carácter social y de la adopción de la dignidad humana como principio fundante del mismo. En virtud de tal deber, al Estado le corresponde garantizar unas condiciones mínimas de vida digna a todas las personas, y para ello debe prestar asistencia y protección a quienes se encuentren en circunstancias de inferioridad, bien de manera indirecta, a través de la inversión en el gasto social, o bien de manera directa, adoptando medidas en favor de aquellas personas que por razones económicas, físicas o mentales, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.”

En ese orden de ideas, el empleador, de acuerdo con el principio de solidaridad, debe tener un especial cuidado con los trabajadores que estén incapacitados por un accidente de trabajo o una enfermedad, sin que pueda en esas circunstancias ocurrir una desvinculación laboral, pues este grupo de la población, por la condición en la que se encuentran, gozan de una especial protección constitucional por estar en una situación de debilidad manifiesta.

En el análisis realizado sobre el proceso, quedó demostrado que el señor Robert Guerra Villamizar estuvo vinculado laboralmente a la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar, en calidad de asociado; esta empresa lo envió a prestar sus servicios laborales mediante contrato de suministro de personal a la empresa Siderúrgica del Norte, para efectuar labores varias.

El contrato de suministro de personal suscrito entre la Siderúrgica del Norte S.A. y la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar, de fecha septiembre 1 de 2001, en su Cláusula Segunda dice: “OBLIGACIONES DE LA COOPERATIVA: d) Mantener afiliados a sus asociados a entidades de previsión y seguridad social legalmente reconocidas. K) Salud Ocupacional: Es responsabilidad de la COOPERATIVA con apoyo del CONTRATANTE, la capacitación y prevención de los factores de riesgo que se presenten en las actividades a desarrollar en el área asignada por el CONTRATANTE para la realización de las mismas”.

Como el señor Guerra Villamizar sufrió un accidente de trabajo el día 29 de julio de 2005, que le ocasionó serios daños en los oídos, con secuela de varias incapacidades temporales desde esa fecha, hasta el 17 de enero de 2007, en consecuencia, la EPS Salud Total y la ARP Suratep, asumieron el riesgo calificado como accidente laboral.

El 17 de enero de 2007, la ARP Suratep notificó a la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar, sobre la terminación de la incapacidad, y realizó recomendaciones para el reintegro del señor Guerra Villamizar a su trabajo. De la misma manera, solicitó se restringieran las labores en las cuales se requiriera trabajo en alturas y permanecer en áreas con altos niveles de ruido, sin la adecuada protección auditiva. Además, recomendó que durante su desempeño laboral, la empresa debía realizar un seguimiento cercano del trabajador, para conocer su adaptación. Y por último, señaló que se había iniciado el proceso de calificación de pérdida laboral, con el fin de reconocer las secuelas secundarias al accidente de trabajo sufrido, cuya valoración se haría, al mes del reintegro.

El día 19 de enero del mismo año, cuando el señor Guerra Villamizar se disponía a reclamar su dotación de trabajo en la empresa Siderúrgica del Norte, sufrió un mareo que lo hizo perder el

equilibrio y caer al suelo, recibiendo golpes en la espalda y en los codos.

Por éste último hecho, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico, con el dictamen No. 6336 del 27 de noviembre de 2007, diagnosticó “Trastornos de los discos intervertebrales-no especificado” y una pérdida laboral en un 16.05% originados en “accidente de trabajo”.

Éste diagnóstico fue objetado por la ARP Suratep y pasó a ser revisado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual, con fecha del 11 de marzo de 2008, dictaminó que “... el mecanismo de trauma caída hacia atrás golpeándose espalda y codos no es un mecanismo que pueda desencadenar una Hernia Discal pues no se presentó una sobrecarga axial que pudiera desencadenarla. Es decir que se produjo una contusión lumbar que no deja secuelas en la actualidad.” Por lo tanto, calificó la pérdida de capacidad laboral como de 0.00%

En este estado las cosas el día 24 de abril de 2008, la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar y la empresa Siderúrgica del Norte, dieron por terminado el contrato de trabajo del accionante, incapacitado para esa fecha.

Se observa, que la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar, no cumplió con las recomendaciones de la ARP Suratep de reubicar al señor Guerra Villamizar, en un puesto acorde con su condición especial de salud, ya sea en la empresa Siderúrgica del Norte o en su defecto en otra empresa con menos riesgos para su salud. Es preciso tener en cuenta, que por su estado vertiginoso, padecía de mareos constantes, tal como lo determinó la EPS Salud Total.

La Cooperativa procedió a despedirlo aduciendo una terminación del contrato con la empresa citada, para la cual estaba asignado el señor Guerra, por contrato de suministro de personal. En la parte motiva de esta providencia, se reiteró la posición tomada por la Corte, sobre el despido sin justa causa de un trabajador que ha visto disminuida su capacidad laboral. En este evento, se presume que el despido fue producto de su enfermedad. Y en el caso en estudio, tal presunción no fue desvirtuada por la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar, ni por la empresa Siderúrgica del Norte.

Situación agravada por el hecho de que el señor Guerra Villamizar quedó desprotegido del sistema de seguridad social. Esto no le permitió continuar con la atención que requería, dadas las condiciones de salud en que se encontraba, debiendo recurrir a tutelas anteriores, para que se le restablecieran sus derechos fundamentales a la salud y a la seguridad social.

Ahora bien, la Sala entrará a determinar si la cooperativa de trabajo asociado actuó conforme a la ley, pues, como se indicó, las cooperativas de asociación de trabajo 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[34] 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 la información rendida a la Sala, el señor Robert Guerra Villamizar se vinculó a la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar para poder ingresar a trabajar a la empresa Siderúrgica del Norte. Al ser coincidente lo expuesto por ambas partes en este sentido, ya que la empresa acepta tener en la actualidad contrato de suministro de personal con la cooperativa demandada.

En ese orden de ideas, aunque la Siderúrgica del Norte pretenda desligarse de cualquier responsabilidad al contratar con una cooperativa asociativa de trabajo, no puede desvirtuar la relación laboral que existe entre ellos y el demandante.

En efecto, el accionante prestó los servicios como mecánico desde abril de 2005 hasta el 28 de abril de 2008, de lo cual se deduce un reconocimiento del vínculo laboral, al haber una subordinación, pues desarrolló actividades en la base de una torre de enfriamiento de una planta cuando sufrió el primer accidente de trabajo, bajo las directrices de la Siderúrgica del Norte y en sus instalaciones.

La Sala considera, que la Cooperativa de Trabajo Asociado Gestionar y la empresa Siderúrgica del Norte, infringieron la prohibición legal y los parámetros establecidos por este Tribunal Constitucional, al actuar la cooperativa como empresa de intermediación laboral y simular un vínculo cooperativo, respectivamente. La empresa demanda exigió al demandante vincularse a la Cooperativa Gestionar, para poder laborar en la Siderúrgica del Norte, mediante el contrato de suministro de personal. De igual forma, del acervo probatorio se deduce que el señor Guerra Villamizar, se subordinó a la empresa accionada al cumplir horario, recibir órdenes y recibir 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 y despedir al accionante cuando estaba en estado de debilidad manifiesta por la incapacidad médica que gozaba.

Por lo anterior, la empresa Siderúrgica del Norte pese a no tener contrato directo con el actor, es responsable solidariamente con la Cooperativa Asociativa de Trabajo Gestionar por las obligaciones derivadas por la desvinculación del señor Guerra Villamizar en estado de debilidad manifiesta al estar incapacitado. La cooperativa Gestionar, de una parte, actuó como una empresa de intermediación laboral, y la Siderúrgica del Norte, de otro, fue en realidad la empleadora del demandante. Por incurrir en estas conductas son solidariamente responsables, de acuerdo con los artículos 17 del Decreto 4588 de 2006 y 7° de la Ley 1233 de 2008 y la Sentencia T-471 del quince (15) de mayo de dos mil ocho (2008)[35] 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 terminación del contrato sin una justa causa colocó al demandante en una delicada situación de vulnerabilidad, pues al no tener empleo no contó con seguridad social en salud y tampoco tuvo los medios económicos para garantizar su mínimo vital, teniendo en cuenta que se finalizó su relación laboral cuando estaba incapacitado.

Por lo tanto, la Siderúrgica del Norte vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral del señor Robert Guerra Villamizar, que al momento de desvincularlo y no renovar el contrato con la cooperativa de trabajo Gestionar, se encontraba con discapacidad física con motivo de un accidente de trabajo. Además, se ordenará a la Siderúrgica del Norte que, por actuar como entidad de intermediación laboral y como beneficiaria del servicio, deberá poner a disposición del demandante un cargo conforme a sus condiciones de salud. De igual manera, se ordenará la cancelación de las compensaciones y prestaciones sociales causadas y no pagadas desde la desvinculación hasta el reintegro laboral.

En virtud de lo expuesto, la Corte revocará la decisión del juez de instancia, amparará el derecho del peticionario a la protección de la persona incapacitada, en consecuencia, ordenará a la empresa Siderúrgica del Norte que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, vincule y reintegre al señor Robert Guerra Villamizar en forma inmediata al cargo, de acuerdo a su condición médica con las prestaciones laborales correspondientes, como si hubiera continuado trabajando.

Para cumplir la orden de vinculación, el accionante deberá ser evaluado por los médicos de salud ocupacional de la Empresa, con el fin de garantizar su bienestar y su estabilidad, hasta tanto se alivie de su dolencia y, en consecuencia, recupere su capacidad laboral o le sea concedida su pensión de invalidez, según el caso.

Es importante resaltar, que como se expuso, la cooperativa de trabajo asociado cuando desarrolla la actividad de intermediación laboral, incurre en una causal de disolución y liquidación. En consecuencia esta Sala ordenará compulsar copias a la Superintendencia Solidaria para que efectúen las investigaciones respectivas.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

PRIMERO: LEVANTAR la suspensión de términos para fallar el presente asunto, decretada por la Sala en auto del 25 de junio de 2009.

SEGUNDO: REVOCAR la Sentencia proferida por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Barranquilla, del 30 de enero de 2009 y, en su lugar, CONCEDER la tutela a los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad del señor Robert Guerra Villamizar.

TERCERO: ORDENAR a la empresa Siderúrgica del Norte que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, vincule y reintegre al señor Robert Guerra Villamizar en forma inmediata a un cargo de acuerdo a su condición médica. Para ello, el accionante deberá ser evaluado por los médicos de salud ocupacional de la Empresa, con el fin de garantizar su bienestar y su estabilidad, hasta tanto se alivie de su dolencia y recupere su capacidad laboral o le sea concedida su pensión de invalidez, según el caso.

CUARTO: De igual manera la Cooperativa Gestionar y la Siderúrgica del Norte responderán solidariamente. En consecuencia deben cancelar las compensaciones y prestaciones sociales causadas y no pagadas desde el momento en que el demandando fue desvinculado de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro en la empresa citada.

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

SEXTO: Para los efectos del artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, el juzgado de origen hará las notificaciones y tomará las medidas conducentes para el cumplimiento de esta sentencia.

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

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

Magistrado

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Magistrado

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

[1] MP. Álvaro Tafur Galvis.

[2] Ver sentencia T-943 del 25 de noviembre de 1999. En esta ocasión la Corte concedió la tutela a una señora que sufría de artritis reumatoidea, lo que la había incapacitado laboralmente; al momento de volver a su trabajo una vez terminada la incapacidad, la empleadora le comunicó que había decidido poner fin de manera unilateral a la relación de trabajo, y le pagó la indemnización respectiva. La Corte encontró que la debilidad física manifiesta sumada al hecho de que la accionante era cabeza de familia exigían una especial protección a la peticionaria y en esa medida no podía ser despedida de manera unilateral en las condiciones que se encontraba. No se ordenó el reintegro porque la accionante estaba en incapacidad de laborar, pero sí la tramitación inmediata de la pensión de invalidez.

[3] T-632 del 1 julio de 2004 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[4] MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[5] Ver sentencia T-576/98, En esta ocasión, la Corte conoció de una tutela en la cual un notario había sido retirado del servicio sin que, según su criterio existiera justa causa para tal fin, y sin que se hubiera realizado el concurso reglamentario para ocupar el nuevo cargo. La Corte negó la existencia de un derecho fundamental a una estabilidad laboral, pero encontró que el acto administrativo mediante el cual había sido desvinculado el funcionario no estaba debidamente motivado. Por tal razón, tuteló el derecho fundamental al debido proceso y ordenó al gobierno proferir un nuevo acto administrativo en el que expusiera las razones para el retiro.

[6] MP. Rodrigo Escobar Gil. En esta oportunidad la Corte amparó el derecho de una trabajadora que no sólo solicitaba la reubicación laboral, sino la capacitación para realizar las nuevas funciones.

[7] El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 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."

[8] MP. Rodrigo Escobar Gil.

[9] La norma dispone que: "**ARTÍCULO 26.** 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 del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".

[10] En Sentencia SU-480 del 25 de septiembre de 1997 MP. 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".

[11] 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 desproporcionalmente los derechos a la libertad de empresa y a la libertad de establecimiento.

[12] T-198 del 16 de marzo de 2006 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[13] MP. Marco Gerardo Monroy Cabra

[14] MP. Humberto Sierra Porto.

[15] Diario Oficial No. 41.405, del 24 de junio de 1994

[16] El texto completo del artículo 1º del decreto 1295 de 1994 es el siguiente: ARTICULO 1o. DEFINICION. "El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan."

[17] Artículo 5º decreto 1295 de 1994.

[18] Artículo 7º decreto 1295 de 1994.

[19] La incapacidad permanente parcial es una merma definitiva de la capacidad de trabajo que oscila entre el 5% y el 49.99%. Al tenor del artículo 7º de la Ley 776 de 2002, el trabajador que sufra una incapacidad permanente parcial tiene derecho a recibir una indemnización a cargo de la Entidad administradora de riesgos profesionales que varía entre 2 y 24 salarios base de liquidación. Esta indemnización ha sido establecida con el objetivo de resarcir la mengua de la capacidad laboral sufrida por el trabajador, teniendo presente que éste conserva intacta al menos la mitad de su fuerza de trabajo por lo que, en principio, cuenta con las aptitudes requeridas para reincorporarse al mercado laboral.

[20] En aquellos eventos en los cuales la disminución de la capacidad laboral sea tan severa que supere el 50%, el trabajador tendrá derecho a recibir una pensión de invalidez, cuyo monto varía

de acuerdo al grado de incapacidad, según lo precisa el artículo 10 de la Ley 776 de 2002.

[21] MP. Humberto Sierra Porto.

[22] Artículo 70 Ley 79 de 1988 "Por la cual se actualiza la legislación cooperativa"

[23] MP. Carlos Gaviria Díaz. Posición reiterada en la sentencia T-873 del 19 de agosto de 2005 MP. Manuel Cepeda Espinosa..

[24] Sentencia T-900 del 16 de septiembre de 2004 MP. Jaime Córdova Triviño.

[25] Artículo 59 Ley 79 de 1998.

[26] Ver las sentencias T-1177 del 4 de diciembre de 2003 y T- 286 del 3 de abril de 2003 MP. Jaime Araujo Rentería.

[27] Posición reiterada en las sentencias T-291 del 31 de marzo de 2005 MP. Manuel Cepeda Espinosa; T-917 del 23 de septiembre de 2004 MP. Alfredo Beltrán Sierra; T-900 del 16 de septiembre de 2004 MP. Jaime Cordova Triviño; T-550 del 31 de mayo de 2004 MP. Manuel Cepeda Espinosa; T-1177 del 4 de diciembre de 2003 MP. Jaime Araujo Rentería; y, T-286 del 3 de abril de 2003 MP. Jaime Araujo Rentería.

[28] Sentencias 1177 del 4 de diciembre de 2003 MP. Jaime Araujo Rentería y T- 550 del 31 de mayo de 2004 MP. Manuel Cepeda Espinosa.

[29] MP. Jaime Araujo Rentería.

[30] MP. Alfredo Beltrán Sierra.

[31] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[32] M.P Clara Inés Vargas Hernández

[33] Ver entre otras las sentencias T-149 de 2002, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, C- 1036 de 2003 y T-225 de 2005, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

[34] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

[35] M.P. Jaime Córdova Triviño



