COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/024/11

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/024/11
Expediente	T-2764991
Fecha	2010-06-24
Sala	Sala acoge
Magistrado ponente	LUIS ERNESTO VARGAS
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Derecho A La Estabilidad Laboral De Mujer Embarazada
- Accion De Tutela Contra Cooperativa De Trabajo Asociado

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Procedente para garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada, con independencia del vínculo que tenga con el accionado, cuando (i) la terminación de la relación laboral tiene lugar

Texto completo

T-024-11 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-024/11 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Reiteración de jurisprudencia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE MUJER EMBARAZADA Y PROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA La acción de tutela es procedente para garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada, con independencia del vínculo que tenga con el accionado, cuando (i) la terminación de la relación laboral tiene lugar durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto; (ii) el despido no cuenta con la autorización expresa de la autoridad de trabajo correspondiente, si se trata de trabajadora oficial o privada; y (iii) el despido amenaza el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE DOCENTE EMBARAZADA NOMBRADA EN PROVISIONALIDAD A juicio de la Sala, en virtud de los artículos 43 y 53 de la Carta, no existen razones de orden constitucional para afirmar que las educadoras embarazadas nombradas en provisionalidad no tienen derecho a conservar su empleo durante el período de gestación y la licencia de maternidad. Por ende, queda claro que a diferencia de lo sostenido por la Secretaría de Educación del Meta en su escrito de contestación a la acción de tutela interpuesta , una empleada en estado de embarazo nombrada en provisionalidad en un cargo de carrera, por disposición constitucional y en virtud de la jurisprudencia de esta Corporación, tiene derecho a conservar su trabajo durante todo el embarazo y tres mes más después de la fecha del parto DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE MUJER EMBARAZADA - Para efectos de conceder la tutela lo importante no es la comunicación del estado de embarazo al empleador, sino que la terminación se hubiera presentado durante la gestación IMPROCEDENCIA DE REINTEGRO DE DOCENTE NOMBRADA EN PROVISIONALIDAD Y PROTECCION DE MUJER EMBARAZADA Con relación a la solicitud de

reintegro, la Sala acoge el criterio expuesto en las sentencias T-885 de 2003 y T-362 de 1999 sobre la inviabilidad de esa solicitud cuando el embarazo ya ha concluido y han pasado más de tres meses después del parto, como sucede en el caso bajo estudio ACCION DE TUTELA CONTRA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO -Despido de mujer embarazada DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Contrato con una cooperativa para trabajar/ COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA Esta Corporación ha concluido que en aplicación de las normas indicadas, en caso que durante la ejecución del contrato de trabajo asociado la cooperativa viole la prohibición referida, se debe dar aplicación a la legislación laboral, y no a la legislación comercial o civil, toda vez que bajo tales supuestos fácticos concurren los elementos esenciales que dan lugar a la existencia de un contrato de trabajo. Esta Sala juzga que la relación entre la accionante y la Cooperativa Multiactiva Santa Fe “Coomulsanta” sí fue de naturaleza laboral. Esto, porque (i) la asociada no laboraba para esa cooperativa sino para un tercero (E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia); (ii) el tercero le daba órdenes y le exigía el cumplimiento de un horario; y (iii) su trabajo era remunerado como consecuencia del Contrato de Prestación de Servicios suscrito el 1° de enero de 2010 por “Coomulsanta” y el tercero. Por consiguiente, en virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 C.P.), entre la actora y “Coomulsanta” se configuró un contrato de trabajo, habida cuenta que su actividad como Auxiliar de Servicios Generales fue cumplida de manera personal en el marco de una relación de dependencia y subordinación, que le permitió percibir una remuneración periódica.

Verificada esa situación, la Sala encuentra que se debe conceder la acción de tutela interpuesta y, en esa medida, revocar la decisión adoptada el 17 de agosto de 2010 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Santa Fe de Antioquia, Referencia:

expedientes T-2764991 y T-2822307 Acción de tutela instaurada por Yhemmy Ruiz Gutiérrez contra la Secretaría de Educación del Meta; y Carmen Estella Quirós Godoy contra la Cooperativa Multiactiva Santa Fe “Coomulsanta”, con vinculación oficiosa de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.

Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Bogotá, D.C., veintiuno (21) de enero de dos mil once (2011). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional integrada por los Magistrados LUIS ERNESTO VARGAS SILVA, MARÍA VICTORIA CALLE CORREA y MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente:

SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos dictados por el Juzgado Civil del Circuito de Granada, Meta, y la Sala Civil – Laboral – Familia del Tribunal Superior de Distrito Judicial del Meta, en el expediente T-2764991; y por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Santa Fe de Antioquia, Antioquia, en el expediente T-2822307.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos Los hechos relatados por las accionantes en los expedientes de tutela de la referencia se resumen así: 1.1 Expediente T -2764991 1.1.1 El 26 de abril de 2010, Yhemmy Ruiz Gutiérrez interpuso acción de tutela contra la Secretaría de Educación del Meta, por considerar que esa entidad vulneró sus derechos fundamentales a la vida, la salud, la dignidad, la igualdad y al debido proceso.

1.1.2 Para fundamentar su acción, sostuvo que mediante la Resolución N° 286 del 23 de enero de 2007, la Secretaría de Educación del Meta decidió efectuar su nombramiento en provisionalidad para desempeñar el cargo de docente.

1.1.3 Indicó que de conformidad con la Resolución N° 3765 del 3 de noviembre de 2009, la Secretaría de Educación del Meta resolvió “[d]ar por terminado el nombramiento provisional del cargo que ocupa como docente en el Centro Educativo Mi Llanura, sede San Fernando del municipio de Puerto Concordia, Meta, a Yhemmy Ruiz Gutiérrez (…), por

llegada de docente en período de prueba de la convocatoria 036.” 1.1.4 Manifestó que el 23 de febrero de 2010, debido a su estado de embarazo solicitó su reintegro ante la Secretaría de Educación en los siguientes términos:

“[c]omo es de su conocimiento por información verbal hecha a esa Secretaría en el mes de diciembre de 2009 sobre mi estado de salud y de mi embarazo desde el mes de agosto; y ese despacho no ha tenido en cuenta que estoy dentro del período legal que me protege laboralmente y me permite la continuidad en el cargo, o una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a las que tengo derecho, además del pago de doce semanas de descanso remunerado de que trata el Código Laboral.” 1.1.5 Afirmó que el 24 de febrero de 2010, la entidad accionada le informó que no era viable ordenar su reintegro, pues se encontraba en firme la Resolución N° 3765 de 2009. Además, porque la Secretaría no había tenido conocimiento de su estado de embarazo antes de expedir dicha resolución.

1.1.6 Por último, señaló: “[d]esde ese momento tanto en la coordinación educativa del Ariari y en la Secretaría de Educación me manifiestan de manera verbal que me van a reubicar, pero pasado el tiempo no hubo respuesta alguna y me retiraron los servicios de salud, afectando todo el proceso de los controles que debo hacerme periódicamente, poniendo en grave riesgo mi salud y la de mi hijo que está por nacer.” 1.2 Expediente T -2822307 1.2.1 El 2 de agosto de 2010, Carmen Estela Quirós Godoy interpuso acción de tutela contra la Cooperativa Multiactiva Santa Fe “Coomulsanta”, al estimar que ésta violó su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

1.2.2 En ese sentido, sostuvo que el 1° de enero de 2010 suscribió un convenio con la Cooperativa Multiactiva Santa Fe “Coomulsanta”, para desempeñar el cargo de Auxiliar de Servicios Generales en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe Antioquia hasta el 30 de junio de 2010.

1.2.3 Indicó que el 20 de mayo de 2010, esa Cooperativa le informó: “el convenio suscrito el día 01 de enero de 2010, cuyo objeto es cubrir los subprocesos de Auxiliar de Servicios Generales en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios del municipio de Santa Fe de Antioquia, se dará por terminado el 30 de junio de 2010.” 1.2.4 Afirmó que el 5 de mayo de 2010 informó de su estado de embarazo a la Cooperativa y a la E.S.E. En consecuencia, aunque el 23 de junio de 2010 solicitó a dicha Cooperativa que revocara su decisión, ésta se negó por vencimiento del convenio suscrito entre las partes.

2. Solicitud de tutela Por lo anterior, las accionantes en los procesos de tutela referidos solicitaron el reintegro a sus labores y el pago de la indemnización por su despido en estado de embarazo, según lo previsto en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Respuesta de las entidades accionadas 3.1 Expediente T -2764991 Mediante escrito dirigido al juez de tutela el 30 de abril de 2010, la Secretaría de Educación del Meta solicitó denegar el amparo constitucional invocado por Yhemmy Ruiz Gutiérrez.

Para el efecto, precisó que la desvinculación de la accionante de la planta de personal docente se debió “a que el cargo provisional que ocupaba fue proveído a un docente que se encontraba en período de prueba que pasó el concurso de méritos en la convocatoria N° 36, y como es claro señor Juez los cargos provisionales son cargos transitorios, y estos nombramientos son realizados mientras que los cargos son proveídos por personal que haya superado el concurso público de méritos docentes y directivos docentes.” Adicionalmente, sostuvo que esa entidad no tenía conocimiento del estado de embarazo de la accionante, razón por la cual no es “responsable de una situación que se desconoce y que es obligación reportarla inmediatamente tenga conocimiento de ello.” 3.2 Expediente T -2822307 3.2.1 Respuesta de la Cooperativa Multiactiva Santa Fe “Coomulsanta” En escrito presentado ante el juez de tutela el 6 de julio de 2010 por Hugo Arbey Rodríguez Álvarez, en calidad de representante legal de la Cooperativa Multiactiva Santa Fe “Coomulsanta”, esa organización solicitó no conceder la acción incoada.

Al respecto, aclaró que a diferencia de lo indicado en el escrito de tutela, “la accionante no laboró al servicio de la Cooperativa, sino que ostentaba la calidad de asociada de la misma con la celebración del contrato de Acuerdo Cooperativo de Trabajo Asociado desde el 1° de enero de 2010 y sobre las reglas de este tipo de cooperativas se reguló la relación entre las partes.” En el mismo orden de ideas, “Coomulsanta” indicó:

“[l]a Cooperativa (…) y el Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia suscribieron un contrato para la prestación del servicio profesionales (sic) por ser el objeto legal de la Cooperativa. Coomulsanta no tiene trabajadores en misión, y el término de duración estuvo sometido al contrato de prestación de servicios de Coomulsanta con el contratante, mismo que cancelaron el 30 de junio del año en curso, y como quedó expresado en el contrato de Acuerdo Cooperativo, éste se canceló quedando [la accionante] sin puesto de trabajo, (…).” 3.2.2 Respuesta de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia En escrito presentado ante el juez de tutela el 11 de agosto de 2010 por la representante legal de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, señora Liliana María Villa García, esa empresa solicitó denegar el amparo constitucional solicitado.

Para ello, adujo: “es claro que entre “Coomulsanta”, como entidad contratista y la E.S.E Hospital no existió ni existe ninguna relación laboral y mucho menos entre la E.S.E y los afiliados a ella, pues son los afiliados o asociados a la Cooperativa “Coomulsanta” quienes tienen el vínculo con la misma, ya que la ejecución del proceso contratado se le cancela es a Coomulsanta, o sea a la entidad contratista y no a sus asociados.” 4. Pruebas que obran en los expedientes 4.1 Expediente T-2764991 · Copia de los resultados de las pruebas de embarazo practicadas a Yhemmy Ruiz Gutiérrez los días 9 y 30 de noviembre de 2010 (folios 5 y 6, cuaderno 2).

· Copia de la carta dirigida el 25 de marzo de 2010 por la Secretaría de Educación del Meta a Yhemmy Ruiz Gutiérrez (folio 7, cuaderno 2). · Copia de la Resolución N° 3765 del 3 de noviembre de 2009 “Por la cual se da por terminado un nombramiento provisional a un docente pago con recursos del Sistema General de Participaciones”, proferida por la Secretaría de Educación del Meta (folio 8, cuaderno 2).

· Copia de la carta dirigida el 23 de febrero de 2010 por Yhemmy Ruiz Gutiérrez a la Secretaría de Educación del Meta (folio 9, cuaderno 2). · Copia de la carta dirigida el 24 de febrero de 2010 por la Secretaría de Educación del Meta a Yhemmy Ruiz Gutiérrez (folio 10, cuaderno 2) · Copia de la Resolución N° 286 del 23 de enero de 2007 “Por medio de la cual se nombra provisionalmente un docente pago con recursos del Sistema General del Participaciones, en una vacante temporal”, proferida por la Secretaría de Educación del Meta (folio 11, cuaderno 2).

· Declaraciones rendidas el 26 de abril y el 7 de mayo de 2010 por Yhemmy Ruiz Gutiérrez ante el Juzgado Civil del Circuito de Granada, Meta (folios 13 y 14; y 19 a 21, cuaderno 2).

· Copia de la certificación expedida el 7 de mayo de 2010 por “Comprometa”, en la que se indica: “la señora Yhemmy Ruiz Gutiérrez (…) posee un crédito con corte al 31 de mayo de 2010, por un valor de un millón ochocientos treinta mil cien pesos moneda legal (…). según libranza 50761 del 26 de junio de 2009” (folio 23, cuaderno 2).

· Copia del Registro Civil de Nacimiento de Daniel Felipe Palacios Ruiz (folio 24, cuaderno 2). · Copia del Acta de Posesión N° 587 proferida el 3 de noviembre de 2009 por la Oficina de Personal Docente de la Secretaría de Educación del Meta (folio 13, cuaderno 3).

· Copia de la Resolución N° 1318 del 29 de octubre de 2009 “Por medio de la cual se nombra en la planta global de cargos en período de prueba a un docente pago con recursos del Sistema General de Participaciones”, proferida por la Secretaría de Educación del Meta (folio 19, cuaderno 3).

4.2 Expediente T -2822307 · Copia de la cédula de ciudadanía de Carmen Estella Quirós Godoy (folio 1, cuaderno 2). · Copia del “Convenio con asociados” suscrito el 1° de enero de 2010 entre la Cooperativa Multiactiva Santa Fe

“Coomulsanta” y Carmen Estella Quirós Godoy (folios 2 y 3, cuaderno 2).

· Copia del resultado de la prueba de embarazo practicada a Carmen Estella Quirós Godoy el día 4 de abril de 2010 (folio 4, cuaderno 2). · Copia de la carta dirigida el 20 de mayo de 2010 por “Coomulsanta” a Carmen Estella Quirós Godoy (folio 5, cuaderno 2).

· Copia de la carta dirigida el 23 de junio de 2010 por Carmen Estella Quirós Godoy a “Coomulsanta” (folio 5, cuaderno 2). · Copia del Contrato de Prestación de Servicios suscrito el 1° de enero de 2010 entre la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia y la Cooperativa Multiactiva Santa Fe “Coomulsanta” (folios 16 a 21, cuaderno 2).

· Copia de la carta dirigida el 26 de mayo de 2010 por “Coomulsanta” a la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia (folio 24, cuaderno 2).

· Copia del Registro Civil de Nacimiento de María Camila Montoya Quirós (folio 34, cuaderno 2). · Copia del Registro Civil de Nacimiento de Jeison Andrés García Quirós (folio 35, cuaderno 2).

II. LAS SENTENCIAS QUE SE REVISAN 1. Expediente T -2764991 1.1 Sentencia de primera instancia En sentencia del 7 de mayo de 2010, el Juzgado Civil del Circuito de Granada, Meta, concedió la tutela de los derechos fundamentales de Yhemmy Ruiz Gutiérrez.

Para el efecto, en primer lugar, el juez advirtió que de acuerdo con lo dispuesto para el efecto en la Constitución Política, los tratados internacionales incorporados al ordenamiento jurídico interno y las normas que regulan la materia, las trabajadoras en estado de embarazo tienen derecho a conservar su empleo y a no ser despedidas en razón de ese estado, así como tampoco durante el término de la licencia de maternidad.

En segundo lugar, señaló que de conformidad con lo anterior, la Secretaría de Educación del Meta vulneró los derechos fundamentales de la accionante, habida cuenta que efectuó su desvinculación de la planta de personal docente sin tener en cuenta que se encontraba en estado de embarazo.

Al respecto, el juez aclaró: “si bien es cierto que la Secretaría accionada dio por terminado el nombramiento de la actora para reconocer el derecho que le asiste a un docente que en virtud del concurso de méritos adquirió el derecho a ser nombrado en las plazas que se encuentran vacantes; no es menos cierto de otro lado, que al estar demostrado que la accionante se encontraba en estado de embarazo para la fecha en que se le dio por terminado su nombramiento, el juez constitucional debe proteger el derecho que a la demandante le asistía a gozar de los servicios médico-asistenciales del sistema de seguridad social, de los ingresos económicos ordinarios (salario), y de los ingresos económicos derivados de la maternidad (licencia remunerada) los cuales se derivan de la estabilidad en el empleo que el artículo 62 de la Ley 443 de 1998 le garantiza a la trabajadora embarazada hasta por tres meses más de la fecha del parto.” Finalmente, indicó que según lo explicado por la Corte Constitucional en la sentencia T-095 de 2008, la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras en estado de embarazo no depende de si el empleador tenía o no conocimiento de dicho estado.

En consecuencia, el juez de tutela ordenó a la Secretaría de Educación del Meta cancelar al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud los aportes respectivos desde la desvinculación de la accionante hasta “cuando cumpla un año el hijo que está por nacer.” Además, ordenó el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de la terminación de su nombramiento hasta tres meses después del parto.

1.2 Sentencia de segunda instancia Mediante providencia del 24 de junio de 2010, la Sala Civil – Laboral – Familia del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Villavicencio revocó la decisión adoptada el 7 de mayo de 2010 por el Juzgado Civil del Circuito de Granada, Meta.

En su sentencia, el juez advirtió que la Secretaría de Educación del Meta no tenía conocimiento del estado de embarazo de la accionante, pues de acuerdo con las pruebas que obran en el expediente “al término de la desvinculación laboral ni la accionante ni la Secretaría de Educación tenían conocimiento del estado de gravidez, hecho del cual la primera tuvo conocimiento 27 días después de haberse hecho el despido mediante resolución, y la segunda, 3 meses y 20 días después (fol. 6 y 9) por la manifestación escrita hecha por la señora Yhemmy Ruiz Gutiérrez.” 2. Expediente T -2822307 En sentencia del 17 de agosto de 2010, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Santa Fe de Antioquia, Antioquia, resolvió no tutelar los derechos fundamentales invocados por Carmen Estella Quirós Godoy.

Para fundamentar su decisión, el juez indicó que la accionante no aportó pruebas que permitieran constatar la ocurrencia de un perjuicio irremediable sobre sus derechos fundamentales, en caso de no conceder la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección.

Además, sostuvo que tampoco se encuentran acreditadas las condiciones que dan lugar a la existencia de un contrato de trabajo entre la actora y “Coomulsanta” o la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Antioquia. Así, “aunque en gracia de discusión ese [contrato] existiera, no es esta instancia judicial por vía de la acción pública la llamada a declarar la existencia del contrato de trabajo y por ende de las consecuencias que de dicha relación pudieran generarse.” III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE 1. Competencia De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y con la selección y el reparto efectuados el 14 de octubre de 2010, esta Sala es competente para revisar las decisiones judiciales mencionadas.

2. Problema jurídico 2.1 De acuerdo con los hechos expuestos, en el presente caso corresponde a la Corte Constitucional determinar si el despido de una mujer en estado de embarazo constituye una vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital.

2.2 Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala Novena de Revisión hará referencia a la protección constitucional y legal de la mujer en estado de embarazo, así como a su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

2.3 Con base en lo anterior, esta Corporación estimará si se debe conceder la acción de tutela interpuesta por las accionantes en los expedientes de tutela de la referencia y, en consecuencia, revocar las decisiones judiciales mediante las cuales se negó el amparo constitucional invocado.

3. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo. Reiteración de Jurisprudencia. 3.1 De acuerdo con los artículos 43 y 53 de la Constitución Política, el Estado colombiano debe garantizar la protección especial de la mujer en estado de embarazo y después del parto [1] . Desde esta perspectiva, en el ámbito del trabajo, la protección de la mujer en estado de embarazo constituye uno de los principios mínimos fundamentales que debe orientar las relaciones laborales. Esto, en atención a que las normas constitucionales referentes a la protección de la mujer y la maternidad tienen “la clara finalidad de evitar la discriminación laboral de la cual venían siendo objeto las mujeres en tal estado, por la tendencia de los empleadores a considerar que el embarazo les causaba cargas de orden económico.

[2] ” 3.2 Ahora bien, en el marco de las normas constitucionales referidas y de las múltiples obligaciones internacionales asumidas por el Estado, el legislador ha determinado de manera precisa las garantías y beneficios de los que es titular la mujer trabajadora en estado de embarazo, durante la época del parto y en el período de lactancia. Tales garantías pueden ser resumidas así:

(i) Prohibición de despedir. La trabajadora que se encuentre en estado de embarazo o en la etapa de descanso remunerado en la época del parto, tiene derecho a conservar su trabajo. Así pues, “se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, (…).

[3] ” En este sentido, el empleador que pretenda despedir a una mujer en estado de gravidez o durante la etapa de lactancia, “necesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario.” En todo caso, el permiso para despedir solo puede producirse con arreglo a las causas de terminación del contrato de trabajo por justa causa previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Antes de conceder el permiso, “el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

[4] ” Así, dado que la trabajadora que se encuentre en las circunstancias señaladas tiene derecho a conservar su trabajo, “no producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

[5] ” Por tanto, la mujer trabajadora que sea despedida en los períodos indicados y sin el respectivo permiso de la autoridad competente, dado que se entiende que este despido no produce efecto alguno, tiene derecho a ser reintegrada a su trabajo, al pago de una indemnización equivalente a 60 días de salario, al pago de las indemnizaciones y prestaciones sociales correspondientes a la modalidad de contrato de trabajo convenida, y al pago de la licencia de maternidad, si éste aún no se ha hecho efectivo [6] .

(ii) Descanso remunerado en la época del parto. En la época del parto las madres tienen derecho a recibir el pago de un descanso remunerado por un término de 12 semanas cuyo monto obedece al salario devengado por la trabajadora al momento de su inicio [7] .

En el evento en que el empleador incumpla con esta obligación, deberá pagar a la trabajadora “como indemnización, [el] doble de la indemnización de[l] descanso no concedido.

[8] ” (iii) Descanso remunerado durante la lactancia. Durante los seis meses siguientes al parto, para amamantar a su hijo, la trabajadora tiene derecho a dos descansos remunerados de 30 minutos cada uno dentro de la jornada laboral [9] .

3.3 En atención a las normas constitucionales y legales señaladas, en reiteradas oportunidades la jurisprudencia constitucional se ha referido al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo [10] . Al respecto, ha sostenido que de manera general, la estabilidad laboral reforzada en este ámbito es “una garantía real y efectiva” que se traduce en el derecho “que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad.

[11] ” 3.4 Sobre el particular, esta Corporación ha concluido que en sede de tutela la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es procedente, siempre que se verifique el cumplimiento de los siguientes requisitos:

i) Que el despido tenga lugar durante la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; ii) que a la fecha del despido el empleador tenga conocimiento o debiera conocer la existencia del estado de gravidez de la trabajadora;

iii) que el despido sea una consecuencia del embarazo, es decir, que no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique;

iv) que el despido no cuente con la autorización expresa de la autoridad de trabajo correspondiente, si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública; y v) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer [12] .

3.5 Con relación a las condiciones referidas, es preciso tener en cuenta que en la sentencia T-095 de 2008 [13] , la Corte examinó con detenimiento los efectos del requisito relativo al conocimiento que el empleador debía tener sobre el estado de embarazo de su trabajadora, para efectos de otorgar el amparo constitucional. Así, en dicha sentencia, la Sala Octava de Revisión de esta Corporación indicó que en el marco de una interpretación armónica de los instrumentos internacionales y las normas constitucionales que imponen al Estado la obligación de proteger a la mujer gestante,

resulta necesario afirmar que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada implica garantizar para todos los efectos la disposición legal según la cual, “se presume que la mujer ha sido despedida por causa del embarazo o lactancia cuando el despido ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y sin la autorización de que trata el artículo siguiente (sin el permiso de la inspección del trabajo).” (Negrilla del texto original).

En esa oportunidad y en concordancia con la presunción anotada, la Sala llegó a las siguientes conclusiones: “En el caso de los contratos a término indefinido la protección se confiere durante todo el tiempo y el empleador debe no solo reconocer las prestaciones a que tiene derecho la madre y el (la) recién nacido (a) antes y luego del parto, sino que en caso de haber despedido a la trabajadora encontrándose esta en estado de gravidez se presume que el despido fue por causa o en razón del embarazo y el empleador está obligado a reintegrar a la mujer al puesto que ocupaba. Dicho de otro modo:

un despido de la trabajadora embarazada – es decir – dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto – se presume que fue por causa o en razón del embarazo a menos que quepa aplicar las causales de despido con justa causa, asunto en el cual, se debe cumplir con las exigencias previstas en la legislación. Esta presunción opera también en relación con los contratos a término fijo que por prorrogarse de modo consecutivo se equiparan a contratos a término indefinido.

En el caso de los contratos a término fijo y por obra, la protección debe otorgarse a las mujeres gestantes que hayan quedado embarazadas durante la vigencia del contrato, con independencia de si el empleador ha previsto o no una prórroga del mismo.

La madre gestante debe comprobar que quedó embarazada antes del vencimiento del contrato a término fijo o por obra pero no resulta indispensable que lo haga con antelación al preaviso.

Esto último resulta de la mayor importancia porque muchos empleadores niegan la protección con el argumento de que desconocían el estado de la trabajadora al momento de comunicarles el preaviso.” (Negrilla fuera del texto original).

De esta manera, queda claro que de conformidad con el criterio jurisprudencial expuesto en la sentencia T-095 de 2008, la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada debe ser concedida, salvo que el empleador demuestre que el despido de la trabajadora en estado de embarazo estuvo motivado en una justa causa [14] . Esto sugiere que “el énfasis probatorio ya no radica en la comunicación del estado de embarazo al empleador sino en la existencia de una justa causa para la terminación del vínculo, la cual debe avalar, previamente, la autoridad de trabajo competente.

[15] ” En criterio de este Tribunal, este cambio jurisprudencial garantiza que la terminación del vínculo laboral de una mujer gestante solo sea producto de una justa causa y que ésta sea valorada por la autoridad laboral correspondiente.

3.6 En suma, la acción de tutela es procedente para garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada, con independencia del vínculo que tenga con el accionado, cuando (i) la terminación de la relación laboral tiene lugar durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto; (ii) el despido no cuenta con la autorización expresa de la autoridad de trabajo correspondiente, si se trata de trabajadora oficial o privada; y (iii) el despido amenaza el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

4. Estudio de los casos concretos 4.1 Expediente T- 2764991 De acuerdo con las pruebas que obran en el expediente, mediante la Resolución N° 286 del 23 de enero de 2007, la Secretaría de Educación del Meta decidió efectuar el nombramiento en provisionalidad de Yhemmy Ruiz Gutiérrez para desempeñar el cargo de docente.

En la Resolución N° 3765 del 3 de noviembre de 2009, la Secretaría de Educación del Meta resolvió “[d]ar por terminado” dicho nombramiento “por llegada de docente en período de prueba de la convocatoria 036.” Sin embargo, el

23 de febrero de 2010, debido a su estado de embarazo, Yhemmy Ruiz Gutiérrez solicitó su reintegro ante esa Secretaría. Frente a esta solicitud, el 24 de febrero de 2010, la Secretaría le informó que no era viable ordenar su reintegro, pues se encontraba en firme la Resolución N° 3765 de 2009. Además, porque la Secretaría no había tenido conocimiento de su estado de embarazo antes de expedir dicha resolución.

Dado lo anterior, la Sala encuentra que se debe conceder la acción de tutela interpuesta por Yhemmy Ruiz Gutiérrez y, en consecuencia, revocar la decisión adoptada el 24 de junio de 2010 por la Sala Civil – Laboral – Familia del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Villavicencio, mediante la cual se negó la tutela de los derechos fundamentales invocados.

Esto por cuanto, en primer lugar, la jurisprudencia de esta Corporación ha sido enfática en reconocer que el " fuero de maternidad de naturaleza constitucional, debe garantizarse en cualquier tipo de relación laboral [16] ." En este sentido, es claro que con independencia de la forma que en que se haya establecido el vínculo laboral (contrato de trabajo a término fijo o indefinido, contrato de prestación de servicios, prestación del servicio por intermedio de una cooperativa de trabajo asociado, nombramiento en provisionalidad en un cargo de carrera, etc.), "siempre será obligatorio para el empleador no desvincular a la mujer que se encuentre en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

[17] " De hecho, en la sentencia C-199 de 1999 [18] , al estudiar la exequibilidad del artículo 62 de la Ley 443 de 1998 "Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones", que dispone cuando un cargo de carrera se encuentre provisto con una empleada en estado de embarazo mediante nombramiento provisional o en período de prueba, "el término de duración de éstos se prorrogará automáticamente por tres meses más después de la fecha del parto", la Sala Plena explicó:

"La Corte estima que si el propósito del Legislador era - como lo pone de presente el epígrafe del mismo artículo 62 - brindar protección a la mujer embarazada vinculada de una o de otra manera a un cargo de carrera, los rasgos a sopesar no podrían ser otros que los relacionados con la necesidad de protección que, sin lugar a dudas, se puede predicar por igual en los dos casos.

Dicha necesidad de protección surge del estado de embarazo común a las tres categorías de funcionarias, para las cuales su situación administrativa específica - provisionalidad; declaración de servicios no satisfactoria; supresión del cargo -, no deja de ser secundaria como elemento determinante del concreto régimen de protección.

Las mencionadas situaciones específicas, por el contrario, ofrecen una faceta idéntica como quiera que son vicisitudes de orden administrativo que generan un riesgo a las futuras madres que es, en esencia, el que pretende sortearse mediante el régimen de protección. En otras palabras, los hechos subyacentes son fácticamente distintos, pero operan por igual como desencadenantes de un mismo riesgo. En efecto, el régimen de protección se orienta por una misma finalidad tuitiva y se configura de manera idónea para responder adecuadamente al riesgo o situación de indefensión que es naturalmente el mismo, independientemente del hecho desencadenante que en las tres hipótesis es distinto." (Negrilla fuera del texto original).

Así las cosas, a juicio de la Sala, en virtud de los artículos 43 y 53 de la Carta, no existen razones de orden constitucional para afirmar que las educadoras embarazadas nombradas en provisionalidad no tienen derecho a conservar su empleo durante el período de gestación y la licencia de maternidad [19] . Por ende, queda claro que a diferencia de lo sostenido por la Secretaría de Educación del Meta en su escrito de contestación a la acción de tutela interpuesta por Yhemmy Ruiz Gutiérrez, una empleada en estado de embarazo nombrada en provisionalidad en un cargo de carrera, por disposición constitucional y en virtud de la jurisprudencia de esta Corporación, tiene derecho a conservar su trabajo durante todo el embarazo y tres mes más después de la fecha del parto.

En segundo lugar, se encuentra acreditado que el 3 de noviembre de 2009 la Secretaría de Educación del Meta resolvió dar por terminado el nombramiento en provisionalidad de la accionante, quien para esa fecha, según los resultados del examen médico practicado el 30 de noviembre de 2010, tenía aproximadamente 15 semanas de embarazo.

En tercer lugar, está probado que la decisión de la Secretaría de Educación del Meta de dar por terminado el nombramiento en provisionalidad de la accionante a pesar de su estado de embarazo, amenaza sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social y a la salud, comoquiera que así lo manifestó en su escrito de tutela y esa entidad no lo desvirtuó.

Por último, frente el argumento expuesto por la Secretaría accionada en su escrito de contestación de la acción, sobre su desconocimiento del estado de embarazo de la actora, la Sala reitera que para efectos de conceder la acción de tutela lo importante no es la comunicación del estado de embarazo al empleador, sino que la terminación del vínculo laboral se hubiera presentado durante la gestación, como ocurrió en el presente caso.

En virtud de lo expuesto, esta Sala revocará la decisión adoptada por la Sala Civil – Laboral – Familia del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Villavicencio, habida cuenta que quedó demostrado que la Secretaría de Educación del Meta vulneró los derechos fundamentales de Yhemmy Ruiz Gutiérrez.

Por tanto, confirmará la sentencia proferida el 7 de mayo de 2010 por el Juzgado Civil del Circuito de Granada, Meta, mediante la cual se concedió el amparo invocado y se ordenó a la Secretaría de Educación del Meta efectuar la afiliación de la accionante al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su despido hasta el término de su embarazo “y hasta por tres meses más después del parto.” Adicionalmente, la Corte ordenará a la Secretaría de Educación del Meta que dentro los 10 días siguientes a la notificación de la presente sentencia, cancele a Yhemmy Ruiz Gutiérrez la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Con relación a la solicitud de reintegro, la Sala acoge el criterio expuesto en las sentencias T-885 de 2003 [20] y T-362 de 1999 [21] sobre la inviabilidad de esa solicitud cuando el embarazo ya ha concluido y han pasado más de tres meses después del parto, como sucede en el caso bajo estudio.

4.2 Expediente T -2822307 De conformidad con las pruebas allegadas al proceso de tutela, el 1° de enero de 2010 Carmen Estela Quirós Godoy suscribió un convenio con la Cooperativa Multiactiva Santa Fe “Coomulsanta”, para desempeñar el cargo de Auxiliar de Servicios Generales en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia hasta el 30 de junio de 2010.

El 20 de mayo de 2010, esa Cooperativa le informó: “el convenio suscrito el día 01 de enero de 2010, cuyo objeto es cubrir los subprocesos de Auxiliar de Servicios Generales en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios del municipio de Santa Fe de Antioquia, se dará por terminado el 30 de junio de 2010.” Sin embargo, debido a su estado de embarazo y a que el 5 de mayo de 2010 había informado dicho estado a la Cooperativa y a la E.S.E, el 23 de junio de 2010 Carmen Estela Quirós Godoy solicitó a “Coomulsanta” que revocara su decisión. Solicitud que fue negada por vencimiento del convenio suscrito entre las partes.

Por su parte, el 11 de agosto de 2010 la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia explicó al juez de tutela:

“es claro que entre “Coomulsanta”, como entidad contratista y la E.S.E Hospital no existió ni existe ninguna relación laboral y mucho menos entre la E.S.E y los afiliados a ella, pues son los afiliados o asociados a la Cooperativa “Coomulsanta” quienes tienen el vínculo con la misma, ya que la ejecución del proceso contratado se le cancela es a Coomulsanta, o sea a la entidad contratista y no a sus asociados.” El Juzgado Promiscuo del Circuito de Santa Fe de

Antioquia, Antioquia, resolvió no tutelar los derechos fundamentales invocados. Para fundamentar su decisión, sostuvo que no se encuentran acreditadas las condiciones que dan lugar a la existencia de un contrato de trabajo entre la actora y "Coomulsanta" o la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Antioquia. Al respecto, agregó:

"aunque en gracia de discusión ese [contrato] existiera, no es esta instancia judicial por vía de la acción pública la llamada a declarar la existencia del contrato de trabajo y por ende de las consecuencias que de dicha relación pudieran generarse." Ahora bien, para resolver este caso se hace necesario indicar que en concordancia con el Decreto 4588 de 2006 "Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado" , las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado s on organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía [22] , cuyo objeto social "es el de generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno.

[23] " De este modo, esas organizaciones se caracterizan por asociar personas naturales que de manera simultánea (i) son gestoras, (ii) contribuyen económicamente a la organización y (iii) son aportantes directas de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir bienes o prestar servicios.

Por su parte, el artículo 6 del citado Decreto establece que las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, "podrán contratar con terceros la producción de bienes, la ejecución de obras y la prestación de servicios, siempre que respondan a la ejecución de un proceso total en favor de otras cooperativas o de terceros en general, cuyo propósito final sea un resultado específico. Los procesos también podrán contratarse en forma parcial o por subprocesos, correspondientes a las diferentes etapas de la cadena productiva, siempre atados al resultado final." Sin embargo, es preciso tener en cuenta que la facultad de las cooperativas 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. Al respecto, el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006 dispone:

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

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

Así, es claro que la trasgresión de dicha prohibición redunda en la desnaturalización del trabajo cooperativo y, en consecuencia, el asociado que sea enviado por su organización solidaria a prestar sus servicios bajo estas condiciones será considerado trabajador dependiente [24] .

Es por eso que esta Corporación ha concluido que en aplicación de las normas indicadas, en caso que durante la ejecución del contrato de trabajo asociado la cooperativa viole la prohibición referida, se debe dar aplicación a la legislación laboral, y no a la legislación comercial o civil, toda vez que bajo tales supuestos fácticos concurren los elementos esenciales que dan lugar a la existencia de un contrato de trabajo [25] .

Sobre este punto, en la sentencia T-445 de 2006 [26] , la Corte Constitucional definió algunos elementos a la luz de lo cuales se puede identificar la existencia de una relación laboral velada por un acuerdo cooperativo:

“En relación con los elementos que pueden conducir a que la relación entre cooperado y cooperativa pase de ser una relación horizontal, ausente de subordinación, a una relación vertical en la cual una de la dos partes tenga mayor poder sobre la otra y por ende se configure un estado de subordinación, se pueden destacar diferentes elementos, como por ejemplo (i) el hecho de que para que se produzca el pago de las compensaciones a que tiene derecho el cooperado 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 de la Cooperativa del tercero a favor del cual se va a ejecutar la labor contratada y las condiciones en las cuales trabajará; entre otros.” Igualmente, frente al derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo en el marco de un acuerdo cooperativo, en la sentencia T-1177 de 2003 [27] , la Corte advirtió:

“ La existencia de una relación entre cooperativa y cooperado no excluye necesariamente que se de una relación laboral [28] entre cooperativa y cooperado y esto sucede cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa, si no para un tercero, respecto del cual recibe órdenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la cooperativa, que fue lo que sucedió en este caso.

Por ello, visto lo acaecido en el presente proceso, es preciso reiterar que en tanto exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni anulada al punto de que se afecte su condición de mujer en estado de embarazo. Así lo expuso esta misma Sala al considerar en una oportunidad anterior, que al margen del tipo de relación laboral que esté operando, durante el período de embarazo la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, en el evento de ser despedida, a apelar a una presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal.

[29] ” (Negrilla fuera del texto original). Dado lo anterior, esta Sala juzga que la relación entre la accionante y la Cooperativa Multiactiva Santa Fe “Coomulsanta” sí fue de naturaleza laboral. Esto, porque (i) la asociada no laboraba para esa cooperativa sino para un tercero (E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia); (ii) el tercero le daba órdenes y le exigía el cumplimiento de un horario; y (iii) su trabajo era remunerado como consecuencia del Contrato de Prestación de Servicios suscrito el 1° de enero de 2010 por “Coomulsanta” y el tercero. Por consiguiente, en virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 C.P.), entre Carmen Estela Quirós Godoy y “Coomulsanta” se configuró un contrato de trabajo, habida cuenta que su actividad como Auxiliar de Servicios Generales fue cumplida de manera personal en el marco de una relación de dependencia y subordinación, que le permitió percibir una remuneración periódica.

Verificada esa situación, la Sala encuentra que se debe conceder la acción de tutela interpuesta por Carmen Estela Quirós Godoy y, en esa medida, revocar la decisión adoptada el 17 de agosto de 2010 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Santa Fe de Antioquia, Antioquia, mediante la cual se negó la tutela de los derechos fundamentales invocados.

En efecto, en primer lugar, está acreditado que el 20 de mayo de 2010 “Coomulsanta” entregó a la accionante una carta mediante la cual le comunicó la terminación del convenio suscrito el 1° de enero, aunque ella había informado el 5 mayo de 2010 que se encontraba en estado de embarazo.

En segundo lugar, la Sala observa que no existe prueba de que la presunta causal de desvinculación, alegada por “Coomulsanta” en la comunicación dirigida a la accionante el 20 de mayo de 2010, haya sido verificada por la autoridad laboral competente y, por tanto, de que exista una autorización para despedir a la accionante.

Dado lo anterior, esta Sala revocará la decisión adoptada por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Santa Fe de Antioquia, Antioquia, comoquiera que quedó demostrado que la Cooperativa Multiactiva Santa Fe “Coomulsanta” vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de Carmen Estela Quirós Godoy.

En consecuencia, ordenará a esa cooperativa que dentro del término de los 10 días siguientes a la notificación de la presente sentencia, (i) afilie a la accionante al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud; (ii) le cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo; y (iii) le pague la licencia de maternidad, así como los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta que termine su embarazo.

Frente a la solicitud de reintegro, dado que en el expediente no existe prueba de que Carmen Estela Quirós Godoy ya hubiese dado a luz, o de que se encuentre en el período de licencia de maternidad, la Corte ordenará a la Cooperativa Multiactiva Santa Fe “Coomulsanta” que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de este fallo, proceda a su reincorporación si la actora aun se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto.

IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE :

Primero.- REVOCAR la decisión adoptada el veinticuatro (24) de junio de 2010 por la Sala Civil – Laboral – Familia del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Villavicencio y, en su lugar, CONFIRMAR la sentencia proferida el siete (7) de mayo de 2010 por el Juzgado Civil del Circuito de Granada, Meta, dentro del trámite de la acción de tutela instaurada por Yhemmy Ruiz Gutiérrez contra la Secretaría de Educación del Meta.

Segundo.- ORDENAR a la Secretaría de Educación del Meta que dentro los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia cancele a Yhemmy Ruiz Gutiérrez la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Tercero.- REVOCAR la decisión adoptada el diecisiete (17) de agosto de 2010 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Santa Fe de Antioquia, Antioquia, dentro del trámite de la acción de tutela instaurada por Carmen Estela Quirós Godoy contra la Cooperativa Multiactiva Santa Fe “Coomulsanta”, con vinculación oficiosa de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia y, en su lugar, CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital.

Cuarto.- ORDENAR a la Cooperativa Multiactiva Santa Fe “Coomulsanta” que dentro del término de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia, (i) afilie a Carmen Estela Quirós Godoy al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud; (ii) le cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo; (iii) le pague la licencia de maternidad; y (iv) los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta que termine su embarazo.

Quinto.- ORDENAR a la Cooperativa Multiactiva Santa Fe “Coomulsanta” que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, proceda a reintegrar a Carmen Estela Quirós Godoy al cargo que venía ocupando o a uno de igual o semejante jerarquía, si ella aun se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto.

Sexto.- DÉSE cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARIA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada Con salvamento parcial de voto MAURICIO GONZALEZ CUERVO Magistrado Ausente en comisión MARTHA VICTORIA SACHICA

DE MONCALEANO Secretaria General SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO DE LA MAGISTRADA MARÍA VICTORIA CALLE CORREA A LA SENTENCIA T-024/11 Referencia:

Expedientes T-2764991 y 2822307 Acción de tutela instaurada por Yhemmy Ruiz Gutiérrez contra la Secretaría de Educación del Meta; y Carmen Estella Quirós Godoy contra la Cooperativa Multiactiva Santa Fe “Coomulsanta”, con vinculación oficiosa de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.

Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Con el debido respeto por las decisiones de la Corte, salvo parcialmente mi voto con fundamento en las razones que expondré a continuación.

1. En esta sentencia, a propósito del caso de la señora Yhemmy Ruiz Gutiérrez (expediente T-2764991), la Sala resolvió proteger los derechos que le garantiza la Constitución por haber sido desvinculada durante el embarazo y, por otra parte, decidió además seguir el precedente de algunas Salas de Revisión de esta Corte, que han establecido como deber del juez de tutela sancionar a los empleadores o contratantes con el pago de una indemnización, a los empleadores o contratantes, cuando den por terminado injustificadamente el vínculo contractual que tienen con una mujer embarazada, a pesar incluso de que no sepan, ni haya forma de que se enteren de que está en embarazo. Sin embargo, en mi criterio, aunque la Sala hizo bien al proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada no debió haber librado la orden de indemnización en este caso en particular.

2. Porque la indemnización tiene, entre otras, una finalidad nítidamente sancionatoria, y así lo ha reconocido la Corte desde la sentencia más significativa en la línea de protección a la mujer embarazada frente a la desvinculación ocupacional, que es la C-470 de 1997.

[30] Pues, en ella, la Corte precisamente revisó la constitucionalidad de la indemnización por despido injusto de mujer embarazada o en lactancia, y la encontró ajustada a la Carta, luego de advertir que “la existencia de una indemnización en favor de la mujer embarazada, que ha sido despedida sin la previa autorización del funcionario del trabajo, no es en sí misma inconstitucional, puesto que bien puede la ley prever tales sanciones para reforzar la protección a la maternidad” (énfasis añadido). Y, por tratarse de una sanción, en un Estado Constitucional de Derecho, sólo debería imponerse cuando el resultado sancionable sea al menos previsible, ya que de lo contrario se termina por reprochar un resultado o un estado de cosas, que por cierto no dependen ni del ámbito cognoscitivo ni volitivo del agente, y no los actos de los individuos, a pesar de que el artículo 29 de la Constitución expresamente dispone que “ [n] adie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa” (énfasis añadido).

3. Aunque, desde luego, ese derecho no es absoluto, y puede ser interferido de manera razonable en ciertos casos. Pero, en este asunto, la incidencia en él es desproporcionada. En efecto, aparte de que hay un fin legítimo perseguido por la indemnización, que es proteger a la mujer embarazada o en período de lactancia en sus derechos a la estabilidad en el empleo, al mínimo vital, al trabajo en condiciones dignas y justas y, en últimas, al debido proceso; y además es una medida idónea para alcanzar ese fin; es muy dudoso que pueda considerarse necesaria porque la indemnización por despido o desvinculación de mujer embarazada se justifica, cuando el empleador o el contratante están enterados del embarazo de la mujer, o al menos tienen elementos para estarlo. Esa es una consecuencia obvia del mandato que trae la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, de “[p]rohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad” (art. 11-2). Sin embargo, tal indemnización no está justificada, en mi criterio, cuando el estado de gravidez de la mujer, no es conocido por el empleador o contratante.

4. Así las cosas, dado que la Sala decidió reiterar la jurisprudencia de algunas Salas de Revisión, sobre este aspecto, consideré que debía salvar parcialmente mi voto.

Fecha ut supra, MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada [1] A través de la aprobación y ratificación de múltiples convenios y tratados internacionales, el Estado colombiano también ha asumido la obligación de garantizar los

derechos de las mujeres durante el período del embarazo y después del parto, obligaciones que en virtud del bloque de constitucional (art. 93) hacen parte del Texto Superior. Al respecto, se puede consultar, entre otros: el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales -incorporado al ordenamiento jurídico colombiano mediante la Ley 74 de 1968-, artículo 10; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador -incorporado al ordenamiento jurídico colombiano mediante la ley 319 de 1996-, artículo 9; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -convención que hace parte del derecho interno según la Ley 51 de 1981-, artículo 11; y la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" (Ley 248 de 1995), artículo 4.

[2] Sentencia T-866 de 2005, M.P. Jaime Araújo Rentería [3] Código Sustantivo del Trabajo. Articulo 239. En el mismo sentido, se puede consultar la sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[4] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 240, numerales 1 y 2. [5] Código Sustantivo del Trabajo artículo 241. [6] Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 239, numeral 3.

[7] Código Sustantivo del Trabajo. Articulo 236. [8] Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 243. [9] Código Sustantivo del Trabajo. Articulo 238.

[10] Sobre el particular, se pueden consultar entre otras, las sentencias: T-195 de 2007, T-221 de 2007, T-487 de 2006, T-381 de 2006, T-862 de 2003, T-311 de 2001 y T-373 de 1998.

[11] Sentencia C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero. Mediante esta sentencia, la Corte resolvió: " Primero: Declarar EXEQUIBLE el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, tal y como fue modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, en el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido. || Segundo: Declarar EXEQUIBLES los artículos 2º de la Ley 197 de 1938 y 21 del decreto 3135 de 1968, en el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (CP art.

13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una servidora pública durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, en el caso de las trabajadoras oficiales, o sin la correspondiente resolución motivada del jefe del respectivo, en donde se verifique la justa causa para el despido, en el caso de las empleadas públicas." [12] Ver entre otras las sentencias T-687 de 2008, T-546 de 2007, T-354 de 2007, T-1040 de 2006, T-1003 de 2006, T-807 de 2006, T-589 de 2005, T-546 de 2006, T-021 de 2006, T-006 de 2006, T-291 de 2005, T-185 de 2005, T-176 de 2005, T-173 de 2005, T-900 de 2004, T-848 de 2004, T-1177 de 2003, T-1138 de 2003, T-862 de 2003, T-961 de 2002, T-206 de 2002, T-404 de 2001, T-352 de 2001, T-832 de 2000, T-778 de 2000, T-375 de 2000, T-879 de 1999, T-362 de 1999, T-426 de 1998 y T-373 de 1998.

[13] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [14] Sobre este punto, se hace necesario tener en cuenta que en la sentencia en cita, la Corte advirtió: " No obstante, la jurisprudencia también ha reiterado la necesidad de no desconocer el derecho en cabeza del empleador de poner fin al contrato de trabajo cuando la mujer ha incurrido en causales de despido con justa causa, claro está, luego de haber cumplido con las exigencias que para tales efectos prevé la legislación (artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo). De este modo, no sólo resulta obligatorio escuchar a la trabajadora sino que han de practicarse todas las pruebas que las partes estimen pertinentes y conducentes. Ha dicho la Corte Constitucional en relación con este punto 'que la maternidad no puede ser utilizada como escudo perfecto que permita amparar cualquier

conducta de la trabajadora, independientemente de su correspondencia con los términos del contrato de trabajo o de la ley.’” [15] Sentencia T-687 de 2008, M.P. Jaime Córdoba Triviño.

[16] Sentencia T-095 de 2008, M.P. Humberto Sierra Porto. [17] Ibídem. [18] M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [19] Sobre el particular se puede consultar la sentencia T-088 de 2010, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. En esa oportunidad, la Corte estudió el caso de una docente en estado de embarazo nombrada en provisionalidad y declarada insubsistente porque en su cargo había sido nombrada la aspirante que ganó el concurso de méritos. Al abordar la colisión de los derechos en conflicto, la Corte indicó:

“[t]eniendo en cuenta el amparo especial del que goza la mujer en estado de embarazo y todos los derechos fundamentales que podrían verse transgredidos con su desprotección, en el caso concreto debe prevalecer el derecho a la estabilidad laboral reforzada derivado del fuero de maternidad sobre la estabilidad laboral de la persona nombrada en carrera. Pues si bien, es una carga que se traslada a aquella, no se considera desproporcionada ni excesiva teniendo en cuenta (i) la pluralidad de derechos constitucionales que se salvaguardan con esta medida, y (ii) la transitoriedad de la decisión, por no ser un estado que se prolongue indefinidamente en el tiempo.” [20] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[21] M.P. Alfredo Beltrán Sierra. [22] Al respecto, se puede consultar el artículo 2 de la Ley 454 de 1998: “denomínase Economía Solidaria al sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía.” [23] Decreto 4588 de 2006, Artículos 3 y 5. En el mismo sentido, ver el artículo 4 de la Ley 79 de 1988 y 1° del Decreto 468 de 1990.

[24] Artículo 16 del Decreto 4588 de 2006. [25] Al respecto, se pueden consultar las sentencias T-504 de 2008, T-531 de 2007, T-195 de 2007, T-063 de 2006 y T-873 de 2005.

[26] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [27] M.P. Jaime Araújo Rentería. [28] Sentencia T-286 de 2003 M.P Jaime Araújo Rentería. [29] Sentencia T-862 de 2003, M.P. Jaime Araújo Rentería.

[30] (MP. Alejandro Martínez Caballero. Unánime).

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 10 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.