COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1177/03

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1177/03
Expediente	—
Fecha	2003-12-04
Sala	Sala al
Magistrado ponente	ALFREDO BELTRÁN SIERRA Magistrado MANUEL
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Cooperativas De Trabajo Asociado Y Despido De Mujer Embarazada
- Iii. Pruebas Relevantes Allegadas Al Expediente.

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Hipótesis de la desvinculación injustificada de la mujer embarazada de un de relación entre Cooperativas y Cooperada no excluye relación laboral cooperativa y cooperado no excluye necesariamente que se de una relación

Texto completo

T-1177-03 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-1177/03 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Carácter fundamental La jurisprudencia de la Corte en torno a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada , se contrae a la hipótesis de la desvinculación injustificada de la mujer embarazada de un determinado cargo o empleo público o privado.

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA -Existencia de relación entre Cooperativas y Cooperada no excluye relación laboral 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, si no para un tercero, respecto del cual recibe ordenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la cooperativa, 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 este 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.

Reiteración de Jurisprudencia Referencia: expediente T-776917 Acción de tutela instaurada por Andrea Velásquez Valderrama contra Empresa comercializadora Kaysser S.A.

Magistrado Ponente: Dr. JAIME ARAUJO RENTERIA. Bogotá, D. C., cuatro (4) de diciembre de dos mil tres (2003). La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en particular las contenidas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución y en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA Dentro de la revisión de los fallos proferidos por los Juzgados Cincuenta y Cuatro Penal Municipal de Bogotá y Cuarenta y Cuatro Penal del Circuito de la misma ciudad, al resolver sobre la acción de tutela interpuesta por Andrea Velásquez Valderrama contra Empresa comercializadora Kaysser S.A.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos. La demandante, actuando en su propio nombre y representación, manifiesta que sostuvo un contrato laboral con la Empresa Comercializadora Kaysser C. K. S.A. desde el 5 de agosto de 2002 hasta el 5 de mayo de 2003 cuando se dio por terminado unilateralmente su relación laboral con la empresa, época para la cual se encontraba en avanzado estado de embarazo.

Relata que aproximadamente cinco (5) meses antes de la interposición de la tutela, informó verbalmente al representante legal de la empresa accionada sobre su estado de gravidez, acompañando fotocopia de una incapacidad por amenaza de aborto. Agrega que siguió cumpliendo con sus labores normalmente, hasta que fue incapacitada por la misma razón en dos oportunidades más, lo cual fue informado al representante legal, el cual le sugirió tomara una licencia, sin que ésta optara por ello por tratarse de una madre cabeza de familia.

Posteriormente, el 28 de marzo de 2003 la jefe de personal de la empresa solicitó a la actora que le informara sobre su estado de salud, indicándole que podía seguir trabajando normalmente, pero un mes después fue cambiada de sitio de trabajo, con el argumento de cuidar su estado de salud.

Añade que el día de su despido nombraron a otra persona que la reemplazó en las mismas funciones que venía desempeñando, por lo cual se encuentra probado que las condiciones que dieron origen a su contrato persisten, así como que el despido ocurrió durante su embarazo, por lo cual se encuentran vulnerados los derechos que le asisten en razón del “fuero materno” .

2. Pretensiones. Solicita la protección de los derechos a la vida, salud, seguridad social, igualdad, trabajo, dignidad, fuero de maternidad, derecho al debido proceso, derecho a la estabilidad laboral reforzada y los derechos del que está por nacer. En consecuencia, pide al juez constitucional que se ordene a la empresa el reintegro al cargo que venía desempeñando o uno superior, así como el reconocimiento de los derechos laborales a que haya lugar, incluyendo su seguridad social.

II. CONTESTACIÓN DE LA EMPRESA DEMANDADA. La apoderada judicial de la empresa “ Comercializadora Kaysser C. K. S.A. ” en informe rendido ante el despacho de conocimiento, se opuso a las pretensiones de la libelista argumentando no haber violado ninguno de sus derechos fundamentales por cuanto no existe ninguna relación laboral entre las partes.

Al respecto dice que la demandante firmó un contrato de asociación el 16 de agosto de 2002 con la “ Cooperativa Convenios Estratégicos ”, el cual se desarrolló en las instalaciones de la “ Comercializadora Kaysser C. K. S.A.

”, de conformidad con un contrato comercial entre las dos entidades. En cuanto a la notificación del estado de embarazo, afirma que el gerente de producción, no era competente para conocer sobre tal situación. Agrega que no es cierto que la actora haya notificado sobre sus incapacidades médicas al señor Monroy. Indica que si bien es cierto expidió una carta a la señora Andrea Velásquez con destino a la “ Cooperativa Convenios Estratégicos ”, en donde informaba que su asociada quedaba a su disposición, ello se debió a la reducción de puestos de trabajo, el bajo rendimiento de la trabajadora y la mala calidad de su trabajo. Agrega que la actora no se presentó a la Cooperativa para que la ubicaran en otro sitio de trabajo.

Por otra parte, durante el curso de la actuación procesal el juez de conocimiento resolvió vincular a la “ Cooperativa de Trabajo Asociado Convenios Estratégicos ”, la cual compareció a través de su apoderado especial indicando que no es cierto que la peticionaria haya tenido relación laboral con la “ Comercializadora Kaysser S.A.

”, pues ella ostenta la calidad de asociada de la organización de trabajo asociado, la cual “ pretende que cada uno de los miembros asociados aporten su trabajo en proyectos autónomos de la Cooperativa en beneficio de empresas o sociedades contratantes beneficiarias de los servicios, al tenor de la ley 79 de 1988 y el decreto 468 de 1990 ”.

Prosigue advirtiendo que la solicitante suscribió en su oportunidad un compromiso contractual asociativo, dando cumplimiento al convenio de apoyo logístico acordado con la “ Comercializadora Kaysser S.A.

”. Tal compromiso contractual asociativo se somete en su integridad a los estatutos de su entidad, y contempla las obligaciones de la asociada y la cooperativa.

Agrega que tanto los estatutos como el compromiso permiten que por petición directa de la entidad beneficiaria de sus servicios, se suprima la prestación del servicio de cualquiera de sus asociados, en razón de la naturaleza de la labor o su rendimiento, circunstancias que fueron conocidas de antemano por la libelista una vez se vinculó libremente a su organización.

Finalmente señala, que debido a que la organización propende por el bienestar general de sus asociados, la demandante puede hacer uso de la cooperativa para los aportes a la seguridad social durante su estado de embarazo y hasta tanto se disponga de un proyecto de servicios donde pueda aportar su trabajo.

III. PRUEBAS RELEVANTES ALLEGADAS AL EXPEDIENTE. - Folios 7 a 10, Certificado de Existencia y Representación Legal de “ Comercializadora Kaysser S.A.

”. - Folio 11, Fotocopia simple de oficio de 5 de mayo de 2003 por el cual se remite a la señora Andrea Velásquez a la “ Cooperativa de Trabajo Asociado Convenios Estratégicos ”.

- Folio 12, Fotocopia simple de cédula de ciudadanía de Andrea Velásquez Valderrama. - Folio 13, Fotocopia simple de resultados de laboratorio clínico (test de embarazo) y comprobante de pago de nómina realizado por Convenios Estratégicos de Andrea Velásquez Valderrama correspondiente al mes de marzo de 2003.

- Folio 18 a 19, Declaración de parte rendida por Andrea Velásquez Valderrama de 13 de mayo de 2003, ante el juez de instancia en el cual reiteró las afirmaciones realizadas en su escrito de tutela agregando que estuvo vinculada a la “ Comercializadora Kaysser S.A.

” por un período de tres años mediante contratos a término fijo que eran renovados cada año, firmando el último en el mes de agosto de 2002. Añadió que el contrato fue firmado con Convenios Estratégicos, pero advirtiéndole que “cualquier cosa, problema o lo que sea era con la misma fábrica, porque son ellos mismos” .

Manifiesta que después del despido no se encontraba haciendo nada pues en ninguna parte la reciben, debiendo pagar arriendo y velar por otro hijo. Alega haber sido despedida sin motivación alguna y sin que mediara llamado de atención alguno, más que las incapacidades médicas por amenaza de aborto.

- Folio 23, Fotocopia simple de Compromiso Contractual Asociativo entre Convenios Estratégicos y Andrea Velásquez Valderrama. - Folios 25 a 28, Fotocopia simple de Contrato de Apoyo Logístico entre Convenios Estratégicos y la Comercializadora Kaysser S.A.

- Folios 43 a 44, Declaración de parte rendida por Andrea Velásquez Valderrama de 23 de mayo de 2003, mediante la cual ratifica los hechos relacionados en la tutela interpuesta y la declaración de 13 de mayo, agregando que a pesar de haberse acercado a la Cooperativa no le han solucionado nada y desconocen las razones por la cual fue despedida. Así

mismo señala que no es asociada de ésta cooperativa, pues cuando le era cancelado el salario no les hacían ningún tipo de descuento como aporte. Señala desconocer que exista un fondo de solidaridad y no conservar copia de su contrato, por cuanto nunca se la dieron.

- Folios 45 a 46, Fotocopias simples de incapacidades médicas de Andrea Velásquez Valderrama. - Folios 49 a 51, Declaración de parte rendida por Luis Alfonso Hernández en su calidad de representante legal de la " Cooperativa de Trabajo Asociado Convenios Estratégicos ", en la cual manifiesta desconocer con exactitud las razones por la cual fue despedida la accionante, sobre su estado de embarazo y la carta de 5 de mayo de 2003 dirigido por la comercializadora a la cooperativa. Reitera la manera en que funciona la cooperativa respecto al apoyo logístico a otras empresas, señalando que los asociados aportan un día de salario mínimo como aporte de capital mientras se mantengan activos, los cuales le son devueltos cuando se retiran. Agrega que en razón de sus estatutos la empresa que emplea al asociado puede prescindir de éste sin justa razón cuando se acaba el trabajo. En un primer momento señala que el puesto de trabajo de la asociada fue suprimido, pero más adelante manifiesta desconocer si acabaron con éste puesto de trabajo. Por último advierte, que la seguridad social de la accionante se encuentra cubierta hasta el parto.

- Folio 77, Fotocopia simple de oficio de 5 de mayo de 2003 suscrito por la jefe del departamento de personal de la Comercializadora Kaysser S.A, por el cual se remiten a la Cooperativa Convenios Estratégicos, 14 personas dentro de las cuales se encuentra la accionante, por supresión de los puestos de trabajo.

- Folio 78, Fotocopia simple de oficio de 3 de diciembre de 2002 suscrito por la jefe del Departamento de Personal de la Comercializadora Kaysser S.A. por el cual se notifica a la Cooperativa Convenios Estratégicos sobre ausencias injustificadas de la accionante los días 12 y 13 de diciembre de 2002.

- Folio 11 cuaderno II, Fotocopia simple de formulario de afiliación a Compensar E.P.S. de Andrea Velásquez Valderrama, por parte de Convenios Estratégicos.

- Folio 12 cuaderno II, Fotocopia simple de solicitud de ingreso a la " Cooperativa de Trabajo Asociado Convenios Estratégicos " firmada por Andrea Velásquez Valderrama.

- Folio 14 cuaderno II, Fotocopia simple de incapacidad médica de octubre 23 de 2002 de Andrea Velásquez Valderrama. - Folio 15 cuaderno II, Fotocopia simple de certificado de licencia de maternidad de Andrea Velásquez Valderrama.

- Folio 16 a 17 cuaderno II, Fotocopia simple de incapacidades médicas de 15 y 17 de octubre de 2002 de Andrea Velásquez Valderrama. - Folios 18 a 19 cuaderno II, Fotocopia simple de oficio de septiembre 10 de 2002 dirigido a la Comercializadora Kaiseer y suscrito por la Cooperativa Convenios Andinos, en el que se rinde informe sobre los descuentos de nómina de los asociados realizados a cooperativa.

- Folio 22 a 23 cuaderno II, Fotocopia simple de formulario de autoliquidación de aportes a Compensar E.P.S. de Andrea Velásquez Valderrama, por parte de Convenios Estratégicos.

- Folio 24 cuaderno II, Fotocopia simple de constancia de afiliación a Colmena Riesgos Profesionales Andrea Velásquez Valderrama, por parte de Convenios Estratégicos.

- Folio 25 cuaderno II, Fotocopia simple de compromiso contractual asociativo de 4 de junio de 2003, suscrito por Andrea Velásquez Valderrama y Convenios Estratégicos.

- Folio 26 cuaderno II, Fotocopia simple de comprobantes de nómina de los períodos correspondientes al mes de junio de 2003. IV. SENTENCIAS OBJETO DE REVISIÓN.

1. Primera Instancia. Mediante sentencia de 27 de mayo de 2003 el Juzgado 54 Penal Municipal de Bogotá resolvió conceder la tutela interpuesta por la actora. Al efecto consideró que si bien no existe una relación laboral convencional

sino la asociación a una cooperativa donde la peticionaria presta su fuerza laboral a una empresa tercera cuya retribución se traduce en una compensación; por tratarse de una situación especial como es la de encontrarse en estado de embarazo y de que los ingresos percibidos por su trabajo depende su subsistencia, la de su hijo menor y del que está por nacer, ha de protegerse la estabilidad laboral reforzada y su derecho al mínimo vital.

Así, encuentra que Comercializadora Kayseer S.A. no remitió a la Cooperativa con un término no inferior a 30 días calendario, la comunicación mediante la cual podía dar por terminado el servicio pactado, según el contrato de apoyo logístico surtido entre estas empresas; lo cual aparece constatado con la declaración del representante legal de la cooperativa que desconocía si el cargo que desempeñaba la accionante fue suprimido. De ésta manera concluye que " no se comprobaron ninguna de las situaciones de hecho o de derecho para haber prescindido de los servicios prestados por la accionante,(sic)por lo que su única razón obedecería a un trato discriminatorio por su condición de gravidez ".

El juez de instancia hace extensiva la protección al trabajo a las cooperativas de trabajo asociado, encontrando que la cooperativa a la cual se encuentra adscrita la demandante no se ha preocupado por su situación de estabilidad laboral. Así advierte que " la accionante antes de ser asociada de la cooperativa referida, era empleada de Comercializadora Kaysser S.A., situación de hecho que remite a suponer que la razón que la movió a firmar un nuevo contrato con esta entidad era el respaldo que la Cooperativa le prestaría en el momento en que se quedara sin trabajo por cuanto la función de ésta era precisamente la de buscar un empleo, función que hasta este momento –al menos en lo que respecta a la accionante- ha sido ilusorio, si se tiene en cuenta que ni tan siquiera el representante legal de la Cooperativa conocía el motivo por el que la Comercializadora había prescindido de los servicios prestados por su asociada y cuando no había hecho (sic) ninguna gestión tendiente a reubicarla o prestarle atención a sus requerimientos ".

En consecuencia, concedió la tutela como mecanismo transitorio ordenando a la Comercializadora Kaysser S.A. que en el término de 48 horas se reintegrara a la señora Andrea Velásquez "al mismo cargo que venía desempeñando al momento de la "cancelación del puesto de trabajo" o en una labor equivalente o superior y en las mismas o mejores condiciones laborales, sin que exista solución de continuidad entre la fecha en que se terminó unilateralmente el contrato aludido y la fecha de reintegro" y previniendo al representante legal de la Cooperativa para que verifique el cumplimiento de la orden impartida. De las actuaciones surtidas resolvió remitir copias al Departamento Administrativo de la Economía Solidaria para lo de su cargo.

Finalmente estimó que no existe vulneración a los derechos a la salud, la seguridad social y la igualdad, por cuanto la misma actora informa que ha sido atendida normalmente en la EPS a la cual se encuentra afiliada.

2. Impugnación La demandada impugnó la decisión del a quo por cuanto considera que a pesar de haberse probado que entre la actora y la Comercializadora no existe ningún vínculo laboral, se ordenó su reintegro; máxime si se tiene en cuenta que según saben la demandante no se ha presentado ante la Cooperativa para recibir instrucciones.

Agrega que la razón de la remisión de la actora a la Cooperativa junto con otros trabajadores obedeció a que no se cumplieron unas expectativas de mejoramiento de producción y calidad que obligaron a la empresa a suprimir 14 puestos de trabajo y no en razón de su embarazo, pues de lo contrario, se habría realizado en otras oportunidades cuando estuvo incapacitada, enferma o por los actos de incumplimiento e indisciplina realizados por la peticionaria.

Aclara que mal podría aplicarse la tesis de la ineficacia del despido cuando entre las partes no ha existido una relación laboral. Encuentra así mismo que su mínimo vital no se encuentra vulnerado en tanto cuenta se encuentra vinculada como asociada a la Cooperativa, con la opción de ser ubicada en otro lugar.

Añade que el contrato de apoyo logístico entre las empresas sigue vigente, no así los 14 puestos de trabajo, pues las otras operarias de las máquinas asumieron la producción de los puestos abolidos.

Por último aclara que la razón por la cual el señor Hernández desconoce la real situación de la Comercializadora se debe a que el contacto entre las dos empresas se ha realizado con el Presidente del Consejo de Administración de la Cooperativa, señor Jairo González.

3. Segunda instancia. En sentencia de 15 de julio de 2003 el Juzgado Cuarenta y Cuatro Penal del Circuito de Bogotá revocó el fallo del a quo tras considerar que desaparecieron las razones por las cuales se consideraban vulnerados los derechos fundamentales alegados por la demandante.

Al respecto consideró el fallador de segundo grado: "En el caso particular de la quejosa, luego de ser remitida, la Cooperativa procedió a vincularla a otra actividad (folio 25 y 26 c.o 2) y si la misma no se produjo con la prontitud necesaria, dado su estado de embarazo, ello obedeció, única y exclusivamente, a una situación que le es directamente atribuible a ella, al no presentarse inmediatamente como era su deber, siendo necesario, informarle, telegráficamente, sobre su incumplimiento del contrato de asociación, hecho que conlleva, se reitera, a que en la actualidad se desempeñe como asistente administrativa y esté afiliada a Compensar E.P.S. con lo cual se verifica que en modo alguno se han birlado los derechos respecto de los cuales reclamó protección pues éstos han sido garantizados y protegidos en debida forma por la Cooperativa Convenios Estratégicos, circunstancia, que conlleva a que se produzca la revocatoria del fallo que se revisa, máxime cuando no se demostró en forma contundente la afectación del mínimo vital que reclamaba al estar realizando a la fecha una actividad, se reitera, que le permite su sustento personal y el de su núcleo familiar".

V. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS. 1. Competencia . La Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de instancia proferidos en el trámite de este proceso, en virtud de lo dispuesto en los artículos 86 y 241 de la Carta Política. Al igual que en cumplimiento del auto de sala de selección No. 8 de 29 de agosto de 2003.

2. El problema jurídico planteado. En el presente caso, la Sala debe determinar si se le han vulnerado a la demandante los derechos fundamentales de igualdad, estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y protección a la vida del que está por nacer, habida consideración de la decisión de la empresa Kaysser C. K. S. A. en el sentido de separar a la actora de las labores que desempeñaba, hallándose en estado de gravidez.

3. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada – carácter fundamental. En varias oportunidades la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho que tiene la mujer a no ser discriminada laboralmente, y por ende, a no ser despedida por encontrarse en estado de embarazo, es un derecho fundamental y el Estado tiene que proveer lo necesario para darle estricto cumplimiento. Lo anterior por la especial protección que le brinda la Carta Política a la mujer que se encuentre en tal estado. En esta perspectiva obran los artículos 43 y 13 de la Constitución, siendo del caso destacar el inciso 3o de éste, que a la letra dice: " el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan".

Igualmente, en sentencia T-1008 de 2001, citando la sentencia T-311 de 2001, señaló esta Corporación: "1. Protección especial a la mujer embarazada "La Constitución Política que nos rige, encomienda al Estado la protección especial de grupos de individuos que por sus características particulares y posición dentro del contexto social, pudieran ser particularmente susceptibles de agresión o discriminación.

"Como las mujeres que se encuentran en estado de embarazo hacen parte de ese grupo sometido a protección especial, la Corte Constitucional, en ejercicio de las funciones que le encomienda la Carta Política y, en particular, de aquella que le ordena la revisión eventual de los procesos de tutela, ha procedido a definir en reiteradas ocasiones, cuál es el contexto en que dicho amparo debe desplegarse y cuáles son los límites en que éste debe ser garantizado.

"Partiendo del precepto básico contenido en el artículo 43 constitucional, según el cual, "durante el embarazo y después del parto [la mujer embarazada] gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio

alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada", la Corte Constitucional ha señalado que resulta ilegítima cualquier acción tendiente a estigmatizar, desmejorar y discriminar a la mujer que se encuentra en estado gestante, porque ello atenta directamente contra su derecho de autodeterminación, reflejado en el libre desarrollo de su personalidad (art. 16 Superior); contra sus derechos a la libertad personal (art. 28) y a la igualdad (art. 13), contra la familia misma, como núcleo esencial de la sociedad (art. 42), contra los derechos del menor que está por nacer o del que ha nacido, a quienes también la Constitución les da un tratamiento especial (art. 44) y contra sus derechos laborales (arts. 25 y 26), por mencionar los más relevantes.

"En materia laboral, que es el tema pertinente a esta tutela, la Corporación viene haciendo efectivo el artículo 43 superior a través de la aplicación de las normas de derecho internacional suscritas y ratificadas por Colombia [1] , las cuales se refieren al tema de la dignidad de la mujer y de su protección especial, y mediante el robustecimiento de los mecanismos legales de orden interno que pudieran virtualmente disminuir el riesgo de afectación de los derechos fundamentales tratados. El más importante de ellos, por sus repercusiones, es el referido a la "estabilidad laboral reforzada" de la mujer en embarazo.

"Sobre el asunto planteado, la Corte en sentencia T-005 de 2001, [2] sostuvo: 'Además, la Constitución ha reconocido la especial protección a la mujer trabajadora y a la maternidad (artículo 53). Lo anterior en concordancia con el principio de igualdad (artículo 13), en virtud del cual no se puede aceptar ninguna forma de discriminación por razón del sexo. Este precepto se encuentra reiterado en el artículo 43 ibídem, a cuyo tenor la mujer no puede ser sometida a ninguna clase de discriminación. Y, por el contrario, durante su embarazo y después del parto goza de una especial asistencia y protección del Estado'." Asimismo, en sentencia T-373 de 1998 dijo la Corte:

"Ahora bien, pese a que existe otro medio de defensa judicial, la acción de tutela sería procedente como mecanismo transitorio de defensa si existiera el riesgo de que se consumara una lesión sobre alguno de los derechos fundamentales que están siendo afectados o amenazados. Es necesario, en consecuencia, analizar si, en el presente caso, la tutela es conducente como mecanismo transitorio para evitar la consumación de un perjuicio iusfundamental.

"12. La jurisprudencia constitucional ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de un determinado cargo o empleo público o privado, no es susceptible de impugnación a través de la acción de tutela, dado que las acciones ordinarias son susceptibles de reparar el daño que puede producir el despido injusto [3] .

No obstante, más recientemente la jurisprudencia ha establecido dos excepciones a la regla general antes planteada "En primer lugar, la Corte ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de su empleo puede ser impugnada mediante la acción de tutela si se trata de proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido. Esta regla se refiere, por ejemplo, a aquellas mujeres cabeza de familia ubicadas dentro de la franja de la población más pobre, discapacitadas o, en general, con serias dificultades para insertarse nuevamente en el mercado laboral, para quienes el salario, el subsidio alimentario o de maternidad o, en general, los beneficios económicos que pueden desprenderse del contrato de trabajo, son absolutamente imprescindibles para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. En estos casos, la discriminación por parte del patrono, apareja una vulneración de las mínimas condiciones de dignidad de la mujer quien, al ser desvinculada de su empleo, no esta en capacidad de garantizar la adecuada gestación del nasciturus ni la satisfacción de los bienes más elementales para sí misma o para los restantes miembros de su familia. Si se presentan las anteriores condiciones, nada obsta para que pueda proceder la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección, ya no sólo de la igualdad, sino del mínimo vital de la mujer afectada [4] .

"En segundo lugar, procede la acción de tutela, pese a la existencia de otro mecanismo ordinario de defensa en aquellos casos en los cuales la cuestión debatida sea puramente constitucional [5] siempre que resulte flagrante la arbitraria transgresión de las normas que le otorgan a la mujer una especial protección (C.P. art. 13, 44, 43, 53) y que se produzca

un daño considerable. En efecto, no existe en estos eventos una razón suficiente para postergar la protección transitoria del derecho fundamental que está siendo vulnerado, pues tal postergación, - atendiendo, entre otras cosas, al ciclo biológico de la mujer, las dificultades que tiene una persona embarazada para vincularse nuevamente en el mercado laboral y, en general, consideraciones sociológicas que demuestran la fuerte restricción de la autonomía de la mujer que carece de ingresos propios durante la gestación y los primeros meses después del parto, no hace otra cosa que desestimular decididamente la opción de la maternidad y, en consecuencia, restringir dramáticamente el libre desarrollo de la personalidad de las mujeres. En consecuencia, si la cuestión debatida es puramente constitucional, si la violación de las normas que confieren una especial protección a la mujer embarazada es clara y contundente - vgr. en la hipótesis -, de que se hubieren aportado, de oficio o a petición de las partes, pruebas claras e incontrovertibles de la discriminación - y si salta a la vista la gravedad del daño producido por tan evidente arbitrariedad, nada obsta para que se conceda el amparo constitucional".

Es decir, la jurisprudencia de la Corte en torno a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, se contrae a la hipótesis de la desvinculación injustificada de la mujer embarazada de un determinado cargo o empleo público o privado.

4. Caso concreto. Los hechos del presente caso pueden resumirse así: La actora prestaba sus servicios en la Comercializadora Kaysser C. K. S.A. a través de la Cooperativa Convenios Estratégicos, desde el 16 de agosto de 2002, hasta el momento en que se dio por terminado su contrato laboral, que según lo dice la demandante se produjo el 5 de mayo de 2003. Cumplía con la labor de revisora y rematadora, hasta que la empresa Kaysser redujo personal, reclasificó las funciones y tuvo que prescindir de los servicios de la libelista. Según se aprecia en las pruebas del expediente, el representante legal de la entidad había sido informado del estado de embarazo de la demandante, sin embargo, procedió a dar por terminado el contrato y a dejarla sin medios para subsistir.

Debe verificarse entonces si a la demandante le asiste el derecho a la estabilidad laboral reforzada que amerita el estado de gravidez dentro del esquema laboral visto, dado que lo que se plantea es una relación que comprende dos extremos: una cooperativa de trabajo asociado y uno de sus miembros.

A propósito de la relación que se da entre las cooperativas de trabajo asociado y sus miembros, en sentencias C-211 de 2000 la Corte expresó:

"Las cooperativas de trabajo asociado pertenecen a la categoría de las especializadas [6] , y han sido definidas por el legislador así: "Las cooperativas de trabajado asociado son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios"

(art. 70 ley 79/88). El principal aporte de los asociados en esta clase de organizaciones es su trabajo, puesto que los aportes de capital son mínimos.

"Las características más relevantes de estas cooperativas son éstas: - 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 "Las cooperativas de trabajo asociado nacen de la voluntad libre y autónoma de un grupo de personas que decide unirse para trabajar mancomunadamente, bajo sus propias reglas contenidas en los respectivos estatutos o reglamentos internos. Dado que los socios son los mismos trabajadores éstos pueden pactar las reglas que han de gobernar las relaciones laborales, al margen del código que regula esa materia. Todos los asociados tienen derecho a recibir una compensación por el trabajo aportado, además de participar en la distribución equitativa de los excedentes que obtenga la cooperativa. Sólo en casos excepcionales y en forma transitoria u ocasional se les permite contratar trabajadores no asociados, quienes se regirán por la legislación laboral vigente.

“3.1 Facultad de las cooperativas de trabajo asociado para expedir sus propios estatutos o reglamentos “En las cooperativas de trabajo asociado sus miembros deben sujetarse a unas reglas que son de estricta observancia para todos los asociados, expedidas y aprobadas por ellos mismos, respecto del manejo y administración de la misma, su organización, el reparto de excedentes, los aspectos relativos al trabajo, la compensación, y todos los demás asuntos atinentes al cumplimiento del objetivo o finalidad para el cual decidieron asociarse voluntariamente que, en este caso, no es otro que el de trabajar conjuntamente y así obtener los ingresos necesarios para que los asociados y sus familias puedan llevar una vida digna”.

En torno al caso bajo examen se tiene lo siguiente: - A folio 13 del expediente obra el contrato “convenio de asociación”, de fecha noviembre 6 de 2001, celebrado entre la Cooperativa Convenios Estratégicos y la señora Andrea Velásquez Valderrama, en su calidad de trabajador asociado, en donde se puntualiza que tal compromiso asociativo se regirá por la Ley 79 de 1988 y el decreto reglamentario 0468 de 1990.

Ahora bien, tal como se registró en párrafos anteriores, en sentencia C-211 de 2000, al declarar exequible el artículo 59 de la ley 79 de 1988, se señaló que: “ En las cooperativas de trabajo asociado sus miembros deben sujetarse a unas reglas que son de estricta observancia para todos los asociados, expedidas y aprobadas por ellos mismos, respecto del manejo y administración de la misma, su organización, el reparto de excedentes, los aspectos relativos al trabajo, la compensación, y todos los demás asuntos atinentes al cumplimiento del objetivo o finalidad para el cual decidieron asociarse voluntariamente que, en este caso, no es otro que el de trabajar conjuntamente y así obtener los ingresos necesarios para que los asociados y sus familias puedan llevar una vida digna” .

Sin embargo, en la misma sentencia, sobre la libertad de regulación que tienen las empresas de trabajo asociado, la Corte sostuvo que esta no es absoluta, “ pues dichos estatutos o reglamentos, como es apenas obvio, no pueden limitar o desconocer los derechos de las personas en general y de los trabajadores en forma especial, como tampoco contrariar los principios y valores constitucionales, ya que en caso de infracción tanto la cooperativa como sus miembros deberán responder ante las autoridades correspondientes, tal como lo ordena el artículo 6 del estatuto superior”.

En lo concerniente a la relación jurídica que comprende a las personas naturales que hacen parte de la cooperativa de trabajo asociado, en la prenotada sentencia enfatizó la Corte que, “ no existe ninguna relación entre capital - empleador y trabajador asalariado pues, se repite, el capital de éstas está formado principalmente por el trabajo de sus socios, además de que el trabajador es el mismo asociado y dueño. Así las cosas no es posible derivar de allí la existencia de un empleador y un trabajador para efectos de su asimilación con los trabajadores dependientes”.

Lo anterior sin perjuicio de que las cooperativas de trabajo asociado, puedan a su vez contratar a personas dependientes para que desempeñen determinadas labores, “ lo cual es de carácter excepcional debido a su propia naturaleza (asociación para trabajar), éstos se rigen por las normas consagradas para la generalidad de los trabajadores: la legislación laboral vigente, pues en este caso sí 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 [7] ”.

Sin embargo, para la Sala es claro que los presupuestos que tuvo en cuenta la Corte para dictar la sentencia C-211 de 2000, son distintos a los del caso bajo examen, tal como pasa a verse:

1. 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.

2. 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, también lo es el hecho de que la Cooperativa Convenios Estratégicos la envió a prestar sus servicios personales en las dependencias de la empresa comercializadora Kaysser S.A. lugar donde cumplía un horario y recibía

una remuneración por parte de la Cooperativa mencionada. 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 la Cooperativa Convenios Estratégicos y una remuneración a cargo de ésta por los servicios personales prestados por la demandante. En otras palabras, se configuró un 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 [8] entre cooperativa y cooperado y esto sucede cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa, si no para un tercero, respecto del cual recibe ordenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la cooperativa, 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 este 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.

[9] Ahora bien, pese a que según se deriva de las pruebas analizadas en el expediente, desde el 4 de junio de 2003 la demandante fue reintegrada a la Cooperativa Convenios Estratégicos, lo que haría suponer que no existe violación ni amenaza de sus derechos fundamentales, no puede la Sala soslayar el hecho de que la actora fue retirada de su trabajo de manera injustificada, lesionándole en su momento el mínimo vital a ella y al nasciturus . En este sentido, de la información allegada al expediente se extraen las siguientes conclusiones:

Primero: Que la demandante no tenía con la Comercializadora Kaisser ninguna relación laboral, más sí con la Cooperativa Convenios Estratégicos, con quien, como ya se dijo, mantuvo una relación laboral, una subordinación jurídica frente a la Cooperativa Convenios Estratégicos y una remuneración a cargo de ésta por los servicios personales prestados por la demandante.

Segundo: La llamada a garantizar los derechos de la peticionaria, era la Cooperativa Convenios Estratégicos, tal como ha procedido según se aprecia a folio 20 del segundo cuaderno del expediente, en donde el Representante Legal de la Cooperativa señala que al dejar de prestar sus servicios en la Comercializadora Kaysser, la Cooperativa la vinculó como auxiliar administrativa desde el 4 de junio del presente año, añadiendo que se encuentra vinculada a COMPENSAR E.P.S.

Tercero: No obstante lo anterior, la Sala entiende que tal vinculación se produjo, no como resultado del espíritu asociativo y solidario que inspiran los fines de la Cooperativa, sino en virtud del cumplimiento del fallo de primera instancia, proferido el 27 de mayo de 2003 y que ordenó el correspondiente reintegro. Por ello, en aras de continuar garantizando el derecho a la estabilidad reforzada que le cabe a la libelista, se prevendrá a la Cooperativa Convenios Estratégicos para que bajo ningún supuesto se le cancelen las labores a ella mientras se encuentre en el periodo posterior al parto, dada la protección que merece su estado.

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

Primero. CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado 44 Penal del Circuito de Bogotá, pero por las consideraciones aquí expuestas. Segundo. PREVENIR al Representante Legal de la Cooperativa Convenios Estratégicos para que bajo

ningún supuesto se le cancele la relación laboral a la actora mientras se encuentre en el periodo posterior al parto, fijado por la ley, dada la protección que merece su estado.

Tercero. ORDENAR al Ministerio de Protección Social para que diseñe, adopte y ejecute, dentro de la órbita de su competencia, un programa que garantice efectivamente los derechos de las personas asociadas a esta clase de cooperativas, y en especial los de las mujeres embarazadas, así como los correctivos necesarios que eviten que estas cooperativas incurran en irregularidades para beneficiarse de las ventajas que ofrece este tipo de trabajo asociado, tendiendo en cuenta el plazo otorgado para tales efectos en sentencia T-1101 de 2001, el cual fue de 6 meses a partir de la ejecutoria de ésta.

Cuarto. Para el mejor cumplimiento de esta sentencia, por Secretaría General ofíciese lo pertinente al señor Defensor del Pueblo Quinto. Dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. JAIME ARAÚJO RENTERÍA Magistrado Ponente ALFREDO BELTRÁN SIERRA Magistrado MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado IVÁN HUMBERTO ESCRUCERÍA MAYOLO Secretario General (e) [1] “Por no citar sino algunos ejemplos, la Corte destaca que la Declaración Universal de derechos Humanos, en el artículo 25, señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”. Por su parte, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.” Igualmente, el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo” a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, “el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano”. Por su parte, el Convenio 111 de la OIT prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros motivos por el de sexo.” (Sentencia C-470/97) [2] Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo.

[3] Cfr. Sentencia T-527/92 (M.P. Fabio Morón Díaz). [4] Cfr. Sentencia T-606/95 (M.P. Fabio Morón Díaz); T-311/96 (M.P. José Gregorio Hernández);

T-119/97 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz); T-270/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); T-662/97 (M.P: Alejandro Martínez Caballero). [5] Sentencia T-100/94 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

[6] Algunos doctrinantes consideran que dichas cooperativas también podrían ser integrales si además del servicio de trabajo desarrollan otros servicios complementarios y conexos con éste.

[7] Corte Constitucional sentencia C-211 de 2000. [8] Sentencia T-286 de 2003 M. P : Jaime Araújo Rentería. [9] Sentencia T-862 de 2003, M. P. Jaime Araújo Rentería

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 17 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.