COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/291/05

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/291/05
Expediente	—
Fecha	2004-04-07
Sala	Sala Tercera de Revisión
Magistrado ponente	Dr MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Cooperativas De Trabajo Asociado
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Accion De Tutela Transitoria De Mujer Embarazada
- Presuncion De Despido Por Embarazo Accion De Tutela Transitoria Del Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Laboral a las mujeres embarazadas o en estado de lactancia, se encuentra el derecho a la estabilidad laboral reforzada (Art. 239 del Código Sustantivo del Trabajo). La jurisprudencia constitucional ha reconocido que éste es un derecho

Texto completo

T-291-05 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-291/05 ACCION DE TUTELA CONTRA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO/CONTRATO DE ASOCIACION PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES EN RELACIONES LABORALES -Aplicación De acuerdo con la legislación laboral, existe un contrato de trabajo cuando se reúnen los siguientes requisitos esenciales: (i) el trabajador desempeña una actividad por sí mismo (actividad personal), (ii) la cual realiza de manera subordinada o dependiente del empleador, lo que se refleja en el cumplimiento de órdenes impartidas por éste, relativas al modo, tiempo o cantidad de trabajo y (iii) recibe un salario como retribución del servicio prestado (Art. 23 del CST). De acuerdo con el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre formas (Art. 53 de la Constitución), independientemente del nombre que se le de al contrato o de las aparentes relaciones contractuales que se establezcan, si en la práctica se comprueba la existencia de los tres requisitos antes señalados, se estará frente a un relación laboral. Como consecuencia de esto, quien desempeña la labor será tenido como un trabajador, con todos los derechos y obligaciones propias de tal posición contractual y la persona o entidad que recibe el servicio prestado y/o quien señala las pautas de modo, tiempo y cantidad de ejecución del mismo y le paga el salario al trabajador, será tenido en cuenta como el empleador, con todos los derechos y obligaciones propias de tal posición contractual. La Corte Constitucional, en reiterada jurisprudencia ha dado aplicación al mencionado principio de primacía de la realidad sobre las formas, en aras de proteger los derechos fundamentales de trabajadores, quienes a pesar de cumplir con los tres requisitos esenciales, constitutivos de una relación laboral, su empleador les ha negado la calidad de tales. De acuerdo con el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre formas (Art. 53 de la

Constitución), independientemente del nombre que se le de al contrato o de las aparentes relaciones contractuales que se establezcan, si en la práctica se comprueba la existencia de los tres requisitos antes señalados, se estará frente a un relación laboral.

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO -Naturaleza DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Carácter fundamental/ DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Autorización previa del funcionario de trabajo Dentro de las protecciones consagradas en el campo laboral a las mujeres embarazadas o en estado de lactancia, se encuentra el derecho a la estabilidad laboral reforzada (Art. 239 del Código Sustantivo del Trabajo). La jurisprudencia constitucional ha reconocido que éste es un derecho fundamental, que se deriva del derecho fundamental a no ser discriminada por ocasión del embarazo y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia.

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse La jurisprudencia constitucional ha definido y reiterado cinco requisitos fácticos que se deben cumplir para que la acción de tutela sea procedente para amparar, de manera transitoria, el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras gestantes o lactantes. Tales requisitos se enuncian a continuación y serán analizados frente al caso objeto de revisión: (i) el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto;

(ii) el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora; (iii) el despido o la desvinculación es una consecuencia del embarazo y por ende, no está directamente relacionado con una razón objetiva y relevante que lo justifique; (iv) el despido o la desvinculación se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes para cada caso, es decir sin la autorización del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o particular, o sin que exista resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; y (v) el despido o la desvinculación amenaza el mínimo vital de la actora o la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador. el actuar del Club de Ingenieros, junto con el de la cooperativa Idearfuturo, sí está amenazando gravemente el derecho al mínimo vital de la señora y de su hijo recién nacido. Conforme lo ha señalado la Corte Constitucional, la comprobación de los requisitos analizados — despido durante el embarazo, previamente conocido por el empleador, sin la existencia de causales que lo justifiquen y que hayan sido comprobadas por el inspector del trabajo y que amenace el mínimo vital de la accionante — abren paso a la aplicación de la presunción del despido por razón del embarazo y por consiguiente, a que éste se torne ineficaz.

PRESUNCION DE DESPIDO POR EMBARAZO ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Indemnización y reintegro Se ordenará al Club de Ingenieros que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo – si la accionante así lo desea – reintegre a la peticionaria a su cargo de jefe de eventos o a una labor equivalente o superior, en la ciudad de Bogotá y en las mismas o mejores condiciones. El Club de Ingenieros deberá pagarle a la accionante, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, el descanso remunerado en la época del parto, correspondiente al nacimiento de su hijo, al que no tuvo acceso porque la cooperativa de trabajo asociado Idearfuturo, mediante la cual el mencionado club cumplía con su obligación de pagar las cotizaciones de seguridad social de la accionante, incurrió en mora, y dada la vulneración del mínimo vital de ella y de su hijo y del transcurso de menos de un año desde su nacimiento, es procedente su reclamación a través de la acción de tutela. De igual manera, este Club deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales de la accionante, dejadas de pagar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado. Se le advertirá a la accionante que en la medida que la acción de tutela fue concedida

de manera transitoria, tal como lo señala el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, ella deberá interponer una acción ordinaria ante la jurisdicción laboral dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de este fallo, para que se decida definitivamente su caso, incluyendo lo relativo al pago de la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, las comisiones adeudadas, los gastos en los que tuvo que incurrir para recibir atención médica antes, durante y con posterioridad al parto y las prestaciones sociales que dejó de recibir durante el tiempo en el que estuvo desvinculada del club demandado.

Referencia: expediente T-990396 Acción de tutela instaurada por Diana María Ortiz Gómez contra el Club de Ingenieros y contra Idearfuturo, cooperativa de trabajo asociado.

Magistrado Ponente: Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de marzo de dos mil cinco (2005) La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión del fallo proferido, en primera instancia, por el Juzgado Primero Penal Municipal de Bogotá, y en segunda instancia, por el Juzgado Cuarenta y Seis Penal del Circuito de Bogotá, dentro de la acción de tutela iniciada por Diana María Ortiz Gómez contra el Club de Ingenieros y contra Idearfuturo, cooperativa de trabajo asociado.

El expediente de la referencia fue escogido para revisión por la Sala de Selección Número Once, por medio del auto de noviembre 19 de 2004. Esta Sala conoció de la solicitud de insistencia presentada por el señor Procurador General de la Nación para la selección de este expediente [1] .

I. ANTECEDENTES 1. En el año 2003, el Club de Ingenieros hizo una convocatoria pública, a través de la prensa, para suplir el cargo de jefe de eventos [2] de esta entidad. La señora Diana María Ortiz respondió a la oferta y fue seleccionada para ocupar este puesto. Las partes suscribieron verbalmente un contrato de prestación de servicios, y acordaron que su remuneración mensual sería de un millón cien mil pesos ($1'100.000), más tres por ciento (3%) de comisión, cuando las ventas superaran las metas mensuales trazadas [3] .

2. Afirma la señora Diana María que en el mes de diciembre de ese mismo año, su empleador la obligó a afiliarse a la cooperativa de trabajo asociado Idearfuturo, porque según le explicaron, habían decidido contratar con esta entidad la prestación de algunos de los servicios que requería el club. Por tal razón, varios de sus empleados actuales, incluida la accionante, continuarían prestándole a esta institución los servicios que venían desempeñando, bajo las mismas condiciones salariales acordadas, sólo que ahora dejarían de ser empleados del club y pasarían a ser trabajadores asociados de la mencionada cooperativa.

3. Como consecuencia de esto, desde el mes de diciembre del año 2003, Idearfuturo le comenzó a pagar a la señora Diana María Ortiz, por concepto de compensaciones por su trabajo aportado a esta cooperativa, la misma suma de dinero que ella había acordado como salario con el Club de Ingenieros [4] .

4. En su trabajo en el Club de Ingenieros la accionante cumplía un horario [5] , recibía instrucciones de la Gerente del Club y debía seguir una serie de pautas en la atención de los clientes. De hecho, en varias oportunidades la señora Diana María recibió llamados de atención por parte de la Gerente del Club por incumplir las órdenes que se le habían dado y por haberle dado un mal trato a algunos de los clientes, quienes se habían quejado por escrito con la Gerencia de esta entidad. Copia de estos llamados de atención y de las quejas presentadas por algunos de los clientes reposan en el expediente y tienen fecha de febrero, marzo y abril de 2004 [6] .

En algunos de los mencionados memorandos, la Gerente del Club le señalaba a la accionante que había comprobado que, contrariando las instrucciones que se le habían dado al respecto, ella había otorgado créditos a los clientes sin la autorización previa de la gerencia, función para la que no estaba facultada, tal como ella bien lo sabía [7] .

5. El 16 de abril de 2004 la accionante notificó por escrito a la gerencia del club que se encontraba embarazada y aportó copia del resultado del examen de laboratorio que así lo señalaba [8] .

6. Señala la accionante, que con posterioridad a esta notificación, sus condiciones de trabajo cambiaron y que el ambiente en el mismo se convirtió hostil hacia ella.

Al respecto afirma lo siguiente en la demanda: "La gerente Martha Villamil comenzó a hacerme la vida laboral totalmente imposible (…) || comenzó a pasarme supuestos memorandos sin ninguna justificación para prefabricarme una echada, luego me solicitó que renunciara en varias oportunidades, después me cambió las funciones por las cuales fui contratada por el club con el fin de no pagarme las comisiones, y que se disminuyeran las ventas y así poderme despedir".

[9] 7. A comienzos del mes de junio del año 2004, el Club de Ingenieros envió varias comunicaciones a la cooperativa Idearfuturo [10] , en las que le solicitaba que adoptara medidas frente a los comportamientos de la accionante. Para tal efecto, la mencionada cooperativa citó a la señora Diana María, le informó acerca de las citadas comunicaciones y le dio la oportunidad que presentara su versión de los hechos por los que se le acusaba [11] .

8. Según señala en la demanda, el 15 de junio de 2004, cuando llegó a trabajar al Club, le negaron la entrada, le informaron que por orden de la Junta Directiva ella ya no trabajaba allí y le indicaron que debía dirigirse a las oficinas de la cooperativa Idearfuturo.

9. En la cooperativa le informaron que su contrato de asociación había sido suspendido, dado que como consecuencia de sus continuos incumplimientos en la gestión que le habían asignado y al mal trato que daba a los clientes, a sus compañeros de trabajo y a sus superiores, el Club de Ingenieros había condicionado la continuidad del contrato de prestación de servicios suscrito entre la cooperativa y este club, a que la accionante dejara de prestar sus servicios en esta entidad.

Según la contestación de la cooperativa a la acción de tutela interpuesta por la señora Diana María, el mencionado condicionamiento impuesto por el Club de Ingenieros, implicaba una “urgencia” que justificaba que el contrato de trabajo asociado de la accionante fuera suspendido. Sin embargo, la suspensión implicaba que el vínculo jurídico existente entre la accionante y la cooperativa se mantuviera vigente y por tal razón, esta entidad continuaría pagando las cotizaciones de seguridad social y buscaría emplearla en un nuevo cargo [12] .

10. A pesar de este compromiso, según lo señaló la accionante en su contestación al auto de pruebas de enero 21 de 2005 de esta Sala de Revisión [13] , cuatro meses después de la suspensión de su contrato de asociación, cuando se encontraba en su octavo mes de embarazo, Idearfuturo dejó de pagar las cotizaciones de seguridad social y como consecuencia de esto, ella y su hijo que estaba por nacer, quedaron sin cubrimiento de salud en el régimen contributivo.

11. Para garantizar la atención médica durante el parto, que ocurrió el 11 de noviembre de 2004, la señora Diana María tuvo que obtener un préstamo y afiliarse como trabajadora independiente al régimen contributivo de salud.

12. Sobre su situación socioeconómica, la señora Diana María señaló en el trámite de la acción de tutela que es madre soltera, que éste es su primer hijo y que si bien es cierto que en la actualidad tiene un compañero, quien se ha hecho cargo de algunos de sus gastos, él no tiene ingresos constantes porque trabaja de manera independiente como abogado litigante [14] .

Además, afirma que su compañero tiene dos hijos, frente a los cuales debe responder por sus gastos de educación y manutención. La señora Diana María no tenía fuentes de ingreso diferentes a las compensaciones mensuales que recibía de la cooperativa. Ella no es propietaria de bienes inmuebles ni de vehículos, se encarga del sostenimiento de su madre, quien es una persona de la tercera edad.

La accionante vive en un apartamento en arriendo, por el que paga $240.000 pesos mensuales, sin embargo desde hace varios meses se encuentra en mora [15] . En la ampliación de hechos, la señora Diana María señaló que durante los dos meses siguientes a su suspensión de la cooperativa pudo pagar el arriendo con unos ahorros que tenía, pero éstos ya se agotaron.

13. A través de la acción de tutela, la señora Diana María Ortiz solicita le sean protegidos sus derechos a la dignidad humana (Art. 1), a la igualdad (Art. 13), al fuero de maternidad (Art. 43), se protejan los derechos fundamentales de su hijo (Art. 44) y se dé prevalencia a los tratados de derechos humanos y a los convenios del trabajo suscritos por Colombia (Arts. 53 y 93).

Como pretensiones formuló las siguientes: (i) que en un término máximo de 48 horas sea reintegrada al cargo de jefe de eventos que desempeñaba en el Club de Ingenieros, (ii) que le paguen, sin solución de continuidad, los salarios, comisiones e ingresos que ha dejado de percibir desde el 15 de junio de 2004 hasta cuando termine su licencia de maternidad, fecha para la cual retomará efectivamente sus labores en el club, (iii) que le paguen " los valores que por fuero a la maternidad, de conformidad con la Constitución Nacional y la ley le correspondan ", (iv) que como medida de protección y respeto a su dignidad humana, se sancione a la gerente del club accionado, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la sentencia, con la pérdida del empleo, porque con su actuar vulneró los derechos fundamentales de una mujer embarazada y puso en peligro la vida de un niño que estaba por nacer, (v) que se compulsen copias del expediente a la Fiscalía General de la Nación, para que la justicia penal investigue a las directivas de la cooperativa de trabajo asociado Idearfuturo y (vi) que la Superintendencia de Economía Solidaria investigue de manera inmediata a la mencionada cooperativa y suspenda de sus cargos a las directivas [16] .

14. La Juez Primera Penal Municipal de Bogotá conoció el caso en primera instancia y en sentencia de julio 27 de 2004, resolvió negar la tutela, por considerar que en el caso de Diana María Ortiz, no se cumplía con los supuestos fácticos, definidos por la jurisprudencia constitucional, para que fuera procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la accionante [17] .

14.1. La juez consideró que la señora Diana María (i) no había sido despedida ni desvinculada de su cargo, sino que había sido suspendida temporalmente de la cooperativa demandada, como sanción a ciertas irregularidades e incumplimientos en su trabajo, tal como estaba previsto en los estatutos de esta entidad. Por tal razón, (ii) su suspensión no podía ser tenida como una consecuencia de su estado de embarazo, (iii) estado que a su vez no estaba probado que hubiere notificado a la cooperativa de trabajo asociado a la que pertenece. La juez también tuvo en cuenta que (iv) el mínimo vital de la madre y del niño que estaba por nacer no estaba siendo vulnerando dado que, de acuerdo con la señalado por la accionante bajo la gravedad de juramento, sus necesidades básicas sí estaban siendo atendidas [18] .

15. La accionante le otorgó poder a su compañero para que actuara como su apoderado y apelara el fallo proferido por la Juez Primera Penal Municipal de Bogotá. En su escrito de apelación sostuvo que la supuesta suspensión por causas disciplinarias, sin la recepción de salario alguno, era una forma "astuta", ideada por el Club de Ingenieros, para disimular el despido del que había sido víctima la accionante, estando en estado de embarazo, sin que hubiere mediado autorización del inspector del trabajo, vulnerando con esto el fuero de maternidad establecido en la Constitución Nacional.

Respecto a la afectación del mínimo vital de la accionante y de su hijo que estaba por nacer, el apoderado no controvirtió los elementos fácticos que tuvo en cuenta la juez de primera instancia en el fallo.

Tan sólo afirmó que la accionante está " atravesando por graves problemas económicos" por no estar recibiendo salario ni ingresos de ninguna naturaleza, situación que " está afectando el mínimo de subsistencia a su hijo por nacer" [19] 16. La Juez Cuarenta y Seis Penal del Circuito de Bogotá conoció el caso en segunda instancia, y en fallo proferido el 1º de

septiembre de 2004, confirmó la sentencia de primera instancia, porque consideró que en el caso de Diana María Ortiz no había ocurrido un despido sino la suspensión de su contrato de asociación a la cooperativa, “para ser reubicada en otro [cargo] y (sic) dados los inconvenientes que se presentaron en el ocupado en el Club de Ingenieros” [20] .

Señala adicionalmente la juez de segunda instancia que la suspensión del contrato de asociación se dio “como medida preventiva, para evitar un daño o deterioro mayor en el contrato celebrado entre Idearfuturo y el Club de Ingenieros” [21] .

Frente a la vulneración del mínimo vital de la accionante y de su hijo que estaba por nacer, la Juez Cuarenta y Seis Penal del Circuito de Bogotá confirmó lo concluido por la juez de primera instancia. La Juez Cuarenta y Seis Penal del Circuito de Bogotá sostuvo que tanto la ayuda que estaba recibiendo la accionante de su compañero sentimental actual, como la permanencia en el régimen contributivo de salud que le estaba asegurada por parte de la cooperativa Idearfuturo, le garantizaban su mínimo vital y el de su hijo.

17. La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, mediante auto del 21 de enero de 2005, decretó unas pruebas tendientes a revisar si el contrato de asociación de la accionante a la cooperativa Idearfuturo continuaba suspendido.

Para tal efecto, se le solicitó a la cooperativa demandada y a la accionante que informaran a la Sala de Revisión (i) si la accionante continuaba afiliada a la cooperativa y (ii) si con posterioridad al 11 de junio de 2004 la señora Diana María había sido reubicada en otro trabajo [22] . De igual manera se le solicitó a la accionante que informara si con posterioridad a junio 11 de 2004 había desempeñado alguna labor de la que devengara ingresos, debiendo señalar el lugar, la labor desempeñada y los ingresos percibidos. De no haber desempeñado ninguna labor, se le solicitó que informara a la Sala de Revisión si alguna persona se había hecho cargo de sus gastos desde junio 11 de 2004 hasta la fecha.

17.1. En escrito fechado el 25 de enero de 2005, Idearfuturo afirmó que la accionante continúa asociada a la cooperativa y “con base en ello afiliada al sistema de seguridad social” [23] .

Respecto a la suspensión de su contrato de asociación, sostuvo lo siguiente: “La Señora Diana continúa suspendida en razón a que con posterioridad a Junio 11 de 2004 la cooperativa no ha contratado la prestación de servicios que permitan ofrecerle un cargo similar o mejor al que ha desempeñado como asociada de la cooperativa, y tampoco hemos recibido comunicación de ella en el sentido de una posible contratación en tal sentido” [24] .

Agregó adicionalmente que “desde la fecha de desvinculación de su cargo, la Señora Diana María no ha mostrado interés en el desenvolvimiento de la cooperativa, ni siquiera a visitado la sede ni se ha comunicado telefónicamente (…)” [25] .

17.2. La señora Diana María Ortiz, en escrito fechado el 26 de enero de 2005, afirma que con posterioridad a junio 11 de 2004 no fue reubicada en otro cargo ni volvió a recibir ingreso alguno por parte de Idearfuturo ni del Club de Ingenieros, quienes le quedaron debiendo las comisiones del mes de mayo.

Respecto a su situación económica relató los hechos a los que se hizo mención en el numeral 12 de este acápite. II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1.

Competencia Es competente esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86, inciso tercero, y 241, numeral noveno de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problemas jurídicos a resolver . De acuerdo con los hechos narrados por las partes y con las pruebas aportadas en este proceso, se puede concluir que el presente caso versa sobre el principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales y sobre la protección efectiva de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y al acceso efectivo a la atención médica del que son titulares las trabajadoras gestantes o lactantes y sus hijos recién nacidos.

Los problemas jurídicos que se deben resolver son los siguientes: ¿Existe una relación laboral de dependencia entre la señora Diana María y el Club de Ingenieros, si se tiene en cuenta que al desempeñar sus labores en esta entidad (i) cumplía un horario, (ii) seguía órdenes y (iii) recibía una remuneración por el trabajo realizado, que si bien le era pagado de manera indirecta por el Club de Ingenieros, correspondía exactamente a la suma que inicialmente acordó con esta institución, cuando fue seleccionada para desempeñar el mencionado cargo, previamente a que fuera obligada por esta entidad a afiliarse a la cooperativa de trabajo asociado demandada? Si se comprueba que sí existía una relación laboral entre la accionante y el Club demandado, se deberá resolver también el siguiente problema jurídico:

¿El Club de Ingenieros violó los derechos de la accionante, y los de su hijo al mínimo vital, al acceso efectivo a atención médica y a la estabilidad laboral reforzada, al terminarle unilateralmente su contrato laboral, sin que hubiere obtenido el correspondiente permiso del inspector del trabajo, a pesar de que la accionante se encontraba en estado de embarazo y su empleador tenía conocimiento de ello y si se tiene en cuenta que su salario era su única fuente de ingreso, que ella es madre cabeza de familia y que si bien es cierto que actualmente recibe cierta ayuda económica de su compañero sentimental, con ésta no cubre la totalidad de sus gastos? Para resolver estos problemas jurídicos (i) se aludirá al principio constitucional de primacía de la realidad en las relaciones laborales y (ii) se estudiará si, de acuerdo con las características específicas de la relación existente entre la accionante y el Club de Ingenieros, ésta resulta ser, más allá de las formas, una verdadera relación laboral de subordinación.

Con posterioridad a este análisis, (iii) se aludirá a los derechos consagrados en la Constitución Nacional a los niños recién nacidos, los menores de un año, y en general, a los menores de edad y a las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia, (iv) se hará referencia a los supuestos de hecho definidos y reiterados en la jurisprudencia constitucional para la procedencia de la acción de tutela, como mecanismo transitorio, para amparar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadoras gestantes o lactantes, y para proteger sus derechos, y los de sus hijos menores de edad, al mínimo vital y al acceso efectivo a la atención médica, que pueden verse afectados por la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Finalmente, (v) se estudiarán los mencionados requisitos frente al caso objeto de revisión y se determinará si es procedente la acción de tutela para la protección de los derechos de la accionante, y los de su hijo, al mínimo vital, al acceso efectivo a la atención médica y a la estabilidad laboral reforzada.

3. Existencia de una relación laboral de subordinación entre la accionante y el Club de Ingenieros. 3.1. Principio constitucional de primacía de la realidad en las relaciones laborales.

De acuerdo con la legislación laboral, existe un contrato de trabajo cuando se reúnen los siguientes requisitos esenciales: (i) el trabajador desempeña una actividad por sí mismo (actividad personal), (ii) la cual realiza de manera subordinada o dependiente del empleador, lo que se refleja en el cumplimiento de órdenes impartidas por éste, relativas al modo, tiempo o cantidad de trabajo y (iii) recibe un salario como retribución del servicio prestado (Art. 23 del CST).

De acuerdo con el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre formas (Art. 53 de la Constitución), independientemente del nombre que se le de al contrato o de las aparentes relaciones contractuales que se establezcan, si en la práctica se comprueba la existencia de los tres requisitos antes señalados, se estará frente a un relación laboral.

Como consecuencia de esto, quien desempeña la labor será tenido como un trabajador, con todos los derechos y obligaciones propias de tal posición contractual y la persona o entidad que recibe el servicio prestado y/o quien señala las pautas de modo, tiempo y cantidad de ejecución del mismo y le paga el salario al trabajador, será tenido en cuenta como el empleador, con todos los derechos y obligaciones propias de tal posición contractual.

La Corte Constitucional, en reiterada jurisprudencia [26] ha dado aplicación al mencionado principio de primacía de la realidad sobre las formas, en aras de proteger los derechos fundamentales de trabajadores, quienes a pesar de cumplir

con los tres requisitos esenciales, constitutivos de una relación laboral, su empleador les ha negado la calidad de tales.

A continuación se analizará si, de acuerdo con los hechos narrados por las partes y con las pruebas aportadas al proceso, la señora Diana María, quien supuestamente figura como una afiliada de una cooperativa de trabajo asociado (Idearfuturo) [27] , a través de la cual le presta sus servicios a un tercero (el Club de Ingenieros), es en realidad una trabajadora de éste último, por existir una relación laboral de subordinación entre ellos.

3.2. Análisis de los elementos constitutivos de una relación laboral de subordinación frente al caso objeto de revisión. Al revisar los tres requisitos esenciales para la existencia de una relación laboral, a los que hizo mención en el acápite anterior, se tiene (i) que la señora Diana María desempeñaba una actividad personal para el Club de Ingenieros, consistente en la coordinación de los eventos que los clientes de este club desarrollaban en las instalaciones del mismo. De igual manera, se comprueba que (ii) ella estaba obligada a cumplir con un horario y a seguir órdenes respecto a la manera como debía desempeñar su labor como jefe de eventos de esta institución. Una prueba contundente de esta situación es que varios de los memorandos que recibió a la largo de su permanencia en este club, y que según la cooperativa demandada ocasionaron la supuesta suspensión de su afiliación a ésta, se referían al incumplimiento de los trámites previstos para la aprobación de créditos para los clientes, los cuales la accionante estaba obligada a cumplir y que implicaban la revisión de la solicitud del crédito por parte de la gerente del club.

En contraprestación a la labor que desempeñaba, (iii) la accionante recibía una remuneración quincenal. Si bien es cierto que esta contraprestación sólo le fue pagada directamente por el Club durante los primeros dos meses de trabajo en esta institución (octubre y noviembre de 2003), con posterioridad a esta fecha, continuó recibiendo la misma suma de dinero acordada, pero ahora proveniente del supuesto pago de las compensaciones mensuales a las que tenía derecho como afiliada a una cooperativa de trabajo asociado, a la que fue obligada a ingresar por parte del Club de Ingenieros en diciembre del año 2003 y con quien esta institución, para esa misma fecha, suscribió un contrato de prestación de servicios, para la ejecución de algunas labores administrativas que requería, incluida la que ejecutaba la accionante como jefe de eventos.

De acuerdo con el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, se concluye que la mencionada afiliación de la accionante a la cooperativa de trabajo asociado, impuesta por el Club de Ingenieros, dos meses después de su contratación en el cargo de jefe de eventos, resulta ser una manera “disimular” el vínculo laboral de subordinación que en realidad subyace entre la accionante y este club.

Por tal razón, independientemente de que al pago quincenal que recibía como contraprestación de sus labores prestadas tuviera el nombre de compensación y no el de salario, y que éste no lo efectuara directamente el Club de Ingenieros sino que lo hiciera de manera indirecta, a través del pago acordado con la mencionada cooperativa de trabajo asociado, por los servicios previstos en el contrato de naturaleza civil suscrito con esta entidad, se comprueba que el Club de Ingenieros sí le paga a la accionante una contraprestación por las labores que desempeñaba en esta institución y con esto, se concluye que en el caso de la accionante, sí se cumple con los tres requisitos esenciales para la existencia de un contrato de trabajo con el mencionado club.

Por tal razón, atendiendo a la naturaleza laboral del vínculo existente entre el Club de Ingenieros y la señora Diana María, y por tanto, a su correspondiente carácter de empleador y de trabajadora, esta Sala de Revisión procede a analizar si en el caso objeto de revisión, el Club de Ingenieros vulneró los derechos de la accionante, y los de su hijo que estaba por nacer, al mínimo vital, al acceso efectivo a la atención médica y a la estabilidad laboral reforzada, al despedirla estando embarazada, a pesar que esta entidad conocía del estado de gravidez de la accionante.

4. Procedencia de la acción de tutela para la protección de los derechos de la accionante, y los de su hijo, al mínimo vital, al acceso efectivo a la atención médica y a la estabilidad laboral reforzada.

4.1. Derechos constitucionales de las trabajadoras gestantes o lactantes y de los niños recién nacidos, los menores de un año y en general, de los menores de edad .

Procedencia excepcional de la acción de tutela como mecanismo de protección transitorio de estos derechos. La Constitución Nacional consagra una protección especial para las mujeres embarazadas (Arts. 43 y 53) y para los menores de edad (Arts. 44 y 50). En la sentencia T-1101 de 2001 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa) [28] se señaló lo siguiente respecto a la protección especial de las mujeres en estado de gestación consagrada en la Constitución y en los tratados internacionales y cómo ésta ha sido protegida por la jurisdicción constitucional:

"Una interpretación sistemática de los artículos 13, 16, 42, 43, 44 y 53 de la Constitución, tal como lo ha reconocido de manera reiterada esta Corporación [29] , permite concluir que la mujer embarazada ocupa un lugar preferencial en la sociedad que debe ser garantizado por el Estado, con el fin de otorgar no sólo protección a la mujer sino también al que está por nacer. Además de esa consagración constitucional, la protección de la mujer embarazada ha sido plasmada en varios tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, con fuerza vinculante según el artículo 93 superior.

[30] Esta Corte ha señalado que la mujer embarazada " conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado " [31] .

En consecuencia, le han sido reconocidos una serie de derechos que se concretan en:"... el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado (C.P. art. 16 y 42); a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo (C.P. art. 13, 43 y 53), a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez (C.P. art. 43 y 53); y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto (C.P. art. 1, 11, 43) [32] y en la protección integral de la familia (C.P. art. 42)"

[33] . Dentro de las protecciones consagradas en el campo laboral a las mujeres embarazadas o en estado de lactancia, se encuentra el derecho a la estabilidad laboral reforzada (Art. 239 del Código Sustantivo del Trabajo). La jurisprudencia constitucional ha reconocido que éste es un derecho fundamental, que se deriva del derecho fundamental a no ser discriminada por ocasión del embarazo [34] y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia [35] .

A pesar del carácter fundamental del derecho a la estabilidad laboral reforzada, no en todos los casos en los que exista vulneración del mismo, es procedente la acción de tutela, dado que existen para tal efecto, mecanismos de protección en la jurisdicción laboral.

La jurisprudencia constitucional ha definido y reiterado cinco requisitos fácticos que se deben cumplir para que la acción de tutela sea procedente para amparar, de manera transitoria, el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras gestantes o lactantes [36] .

Tales requisitos se enuncian a continuación y serán analizados frente al caso objeto de revisión: (i) el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora; (iii) el despido o la desvinculación es una consecuencia del embarazo y por ende, no está directamente relacionado con una razón objetiva y relevante que lo justifique; (iv) el despido o la desvinculación se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes para cada caso, es decir sin la autorización del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o particular, o sin que exista resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; y (v) el despido o la desvinculación amenaza el mínimo vital de la actora o la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador.

4.2. Análisis de los requisitos exigidos para la procedencia de la acción de tutela, como mecanismo transitorio de protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, frente a los hechos del caso objeto de

revisión.

Teniendo en cuenta los mencionados requisitos para la procedencia de la acción de tutela, como mecanismo transitorio de protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia, se procede ahora a analizarlos frente a los hechos específicos del caso objeto de revisión.

Frente al primer requisito, se debe señalar que para el momento en el que fue despedida del Club de Ingenieros, la señora Diana María se encontraba en estado de embarazo y tal hecho está debidamente probado en el expediente [37] .

De igual manera, en el caso objeto de revisión, se cumple con el segundo requisito exigido, referente al conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora por parte del empleador, previa la ocurrencia del despido.

La accionante en la demanda, bajo la gravedad del juramento, afirma que el 16 de abril de 2004, para cuando tenía dos meses de gestación, notificó por escrito de su estado al Club de Ingenieros, adjuntando el examen de laboratorio que así lo comprobaba. Esta afirmación la sustenta con copia de los mencionados escritos, que fueron aportados al expediente [38] , uno de los cuales tiene sello de recibido del Club de Ingenieros [39] .

El tercer requisito exigido, referente a la inexistencia de una causal legal que justifique el despido, y con ello, que éste se haya dado como consecuencia del embarazo o de la lactancia, no se cumple en el caso objeto de revisión. De los hechos probados por el Club de Ingenieros y por la cooperativa de trabajo asociado Idearfuturo a lo largo del proceso, se podría concluir que en el caso de la accionante sí existía una justa causa de despido [Art. 62, lit a), nums. 2 y 6 del CST], que no fue alegada por su empleador ni comprobada por el inspector de trabajo, consistente en el permanente incumplimiento de sus obligaciones laborales – el cual venían ocurriendo con anterioridad a la notificación de su embarazo y continuó con posterioridad a la notificación del mismo – y a los malos tratos que daba a sus superiores, a otros compañeros de trabajo e inclusive a clientes del Club [40] .

Estos incumplimientos le fueron señalados por escrito en varias oportunidades a la accionante, por parte de su empleador, y frente a los cuales se le solicitó un cambio de actitud [41] .

El incumplimiento más grave que se le reclamaba a la accionante era el continuo otorgamiento de créditos a algunos clientes, para el pago de los eventos que realizaban en el Club, omitiendo la autorización previa de la gerencia.

Según se probó en el expediente, para la fecha en la que fue despedida, los créditos que la accionante había otorgado ascendían casi a la suma de veintidós millones de pesos [42] .

Al respecto, además de las pruebas aportadas por las entidades demandadas, la juez de primera instancia recibió la declaración de varios empleados del club y de testigos citados por la accionante [43] .

A pesar de que a partir de las pruebas aportadas al proceso, se podría concluir que existió una justa causa de despido, ésta no fue alegada por el empleador de la accionante y no cumplió con el requisito legal de que la ocurrencia de la causal fuera revisada y confirmada por el inspector de trabajo, previamente a despedir a una trabajadora embarazada.

Este último hecho corresponde al cuarto requisito establecido por la jurisprudencia constitucional para la procedencia transitoria de la acción de tutela, para la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, y que consiste en el incumplimiento de las exigencias legales para el despido (v.gr. permiso del inspector de trabajo o del jefe del organismo).

Finalmente, frente al quinto requisito, relativo a la afectación del mínimo vital de la accionante y de su hijo, esta Sala de Revisión concluye que en este caso sí se presenta tal vulneración.

En el trámite de la acción de tutela, la actora señaló que el salario que recibía por su trabajo en el Club de Ingenieros era su única fuente de ingreso, que no es propietaria de bienes inmuebles propios, que no está siendo amparada en todos sus

gastos por su compañero sentimental actual, sino en sólo algunos de éstos y que fue desvinculada del régimen contributivo de salud, al que estaba afiliada en calidad de trabajadora dependiente [44] , porque la cooperativa demandada, a través de la cual su empleador cumplía con su obligación de pagar sus cotizaciones de seguridad social, dejó de hacerlo una vez ocurrió su despido.

Frente a estos hechos, no existe en el expediente pruebas que los controviertan y por tal razón, concluye esta Sala de Revisión que el actuar del Club de Ingenieros, junto con el de la cooperativa Idearfuturo, sí está amenazando gravemente el derecho al mínimo vital de la señora Diana María y de su hijo recién nacido.

Conforme lo ha señalado la Corte Constitucional, la comprobación de los requisitos analizados — despido durante el embarazo, previamente conocido por el empleador, sin la existencia de causales que lo justifiquen y que hayan sido comprobadas por el inspector del trabajo y que amenace el mínimo vital de la accionante — abren paso a la aplicación de la presunción del despido por razón del embarazo y por consiguiente, a que éste se torne ineficaz [45] .

5. Medidas que se deben adoptar en el caso objeto de revisión, para la protección transitoria de los derechos fundamentales de la accionante, y los de su hijo, al mínimo vital, al acceso efectivo a la atención médica y a la estabilidad laboral reforzada.

Habiendo comprobado que en el caso objeto de revisión se cumplen con los requisitos establecidos en la jurisprudencia constitucional para que la acción de tutela sea procedente como mecanismo transitorio de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, esta Sala de Revisión, siguiendo la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre remedios a adoptar en casos semejantes [46] , ordenará una serie de medidas, que a continuación se señalarán, para proteger de manera transitoria el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la accionante (arts. 11, 25 y 43 de la Constitución), su derecho y el de su hijo al mínimo vital y al acceso efectivo al sistema de salud y los derechos fundamentales de su hijo (Arts. 44 y 50 de la Constitución), que se vieron vulnerados con el actuar del Club de Ingenieros y de la cooperativa de trabajo asociado Idearfuturo.

En primer lugar, se ordenará al Club de Ingenieros que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo – si la accionante así lo desea – reintegre a la señora Diana María Ortiz a su cargo de jefe de eventos o a una labor equivalente o superior, en la ciudad de Bogotá y en las mismas o mejores condiciones.

El Club de Ingenieros deberá pagarle a la accionante, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, el descanso remunerado en la época del parto, correspondiente al nacimiento de su hijo, al que no tuvo acceso porque la cooperativa de trabajo asociado Idearfuturo, mediante la cual el mencionado club cumplía con su obligación de pagar las cotizaciones de seguridad social de la accionante, incurrió en mora, y dada la vulneración del mínimo vital de ella y de su hijo y del transcurso de menos de un año desde su nacimiento [47] , es procedente su reclamación a través de la acción de tutela. De igual manera, este Club deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales de la accionante, dejadas de pagar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dada la ineficacia del despido efectuado.

Se le advertirá a la accionante que en la medida que la acción de tutela fue concedida de manera transitoria, tal como lo señala el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, ella deberá interponer una acción ordinaria ante la jurisdicción laboral dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de este fallo, para que se decida definitivamente su caso, incluyendo lo relativo al pago de la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, las comisiones adeudadas, los gastos en los que tuvo que incurrir para recibir atención médica antes, durante y con posterioridad al parto y las prestaciones sociales que dejó de recibir durante el tiempo en el que estuvo desvinculada del club demandado.

Si la señora Diana María Ortiz no interpone la acción ordinaria ante la jurisdicción laboral en el término antes señalado, cesarán los efectos del presente fallo.

III. decision En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE Primero.- REVOCAR el fallo proferido en primera instancia por el Juzgado Primero Penal Municipal de Bogotá en el proceso T-990.396, mediante sentencia del 27 de julio de 2004 y el fallo proferido en segunda instancia por el Juzgado Cuarenta y Seis Penal del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 1 de septiembre de 2004.

Segundo.- TUTELAR de manera transitoria, con el propósito de evitar un perjuicio irremediable, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora Diana María Ortiz Gómez (Arts. 11, 25 y 43 de la Constitución), los derechos fundamentales de su hijo (Arts. 44 y 50 de la Constitución) y los derechos al mínimo vital y al acceso efectivo a la atención médica de ella y de su hijo.

Tercero.- ORDENAR al Club de Ingenieros que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo – si la accionante así lo desea – reintegre a la señora Diana María Ortiz a su cargo de jefe de eventos o a una labor equivalente o superior, en la ciudad de Bogotá y en las mismas o mejores condiciones.

Cuarto.- ORDENAR al Club de Ingenieros, que en el término de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, le cancele a la señora Diana María Ortiz Gómez el descanso remunerado en la época del parto, correspondiente al nacimiento de su hijo. De igual manera, deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales de la accionante, dejadas de pagar. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas.

Quinto.- ADVERTIR a la señora Diana María Ortiz Gómez que dentro del término máximo de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo deberá instaurar una acción ordinaria que resuelva de manera definitiva el presente caso, de acuerdo a lo establecido por el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991. De no hacerlo en el término señalado, cesarán los efectos de este fallo.

Sexto.- ORDENAR a la Juez Primera Penal Municipal de Bogotá, que en aras de garantizar la efectividad de la acción de tutela, notifique este fallo a las partes dentro de los tres días siguientes a su recepción.

Séptimo.- Líbrese por Secretaria General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, además de remitir copia de la sentencia al Ministerio de la Protección Social y a la Superintendencia de Economía Solidaria.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado Ponente JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General LA SUSCRITA SECRETARIA GENERAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL HACE CONSTAR:

Que el H. Magistrado doctor RODRIGO ESCOBAR GIL, no firma la presente sentencia por encontrarse con permiso debidamente autorizado. MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ SECRETARIA GENERAL [1] Folios 6 y 7 del cuaderno 2 del expediente.

[2] De acuerdo con los hechos narrados por la accionante, el jefe de eventos se encargaba de organizar las reuniones que los socios y clientes del club decidían realizar en las instalaciones del mismo. Para tal efecto, elaboraba cotizaciones, coordinaba todos los preparativos y recaudaba el pago por los mismos.

[3] Declaración rendida por la accionante ante la juez de primera instancia (folio 52 del cuaderno 1 del expediente), declaración rendida por el intendente del Club de Ingenieros, quien contrató a la accionante, ante la juez de primera instancia (folios 107 y 189 del cuaderno 1 del expediente).

[4] En los comprobantes de pago aportados al expediente se observa que el pago quincenal que efectuaba la cooperativa a la accionante correspondía a (i) la compensación básica mes ($399.600 pesos), sobre la que se calculaban los aportes a la seguridad social, y (ii) a la compensación mensual global ($1´100.000 pesos), que a su vez, se subdividía en compensación básica ($199.800 pesos), compensaciones periódicas ($42.753 pesos) e incentivo de productividad ($307.447 pesos). Folios 42, 43, 168 y 169 del cuaderno 1 del expediente.

[5] En la declaración rendida ante la juez de primera instancia, la accionante señaló que trabajaba en el Club de Ingenieros de siete de la mañana a ocho y treinta de la noche. Folio 52 del cuaderno 1 del expediente.

[6] Los siguientes son las cartas de clientes del club, en las que se quejan por el trato recibido por parte de la accionante: febrero 2 de 2004 (folio 97 del cuaderno 1 del expediente), febrero 24 de 2004 (folio 98 del cuaderno 1 del expediente), febrero 23 de 2004 (folio 99 del cuaderno 1 del expediente) y abril 2 de 2004 (folio 92 del cuaderno 1 del expediente).

Los siguientes son los llamados de atención, de los que reposa copia en el expediente, efectuados por el Club de Ingenieros a la accionante: febrero 18 de 2004 (folio 96 del cuaderno 1 del expediente), febrero 24 de 2004 (folio 93 del cuaderno 1 del expediente), marzo 12 de 2004 (folio 104 del cuaderno 1 del expediente).

[7] Para el momento en el que la accionante fue suspendida de la cooperativa los créditos que había otorgado a varios clientes del club, para el pago de los eventos que habían realizado en el mismo, ascendía casi a veintidós millones de pesos ($22’000.000 pesos). Folios 109 y 188 del cuaderno 1 del expediente.

[8] En los folios 19 y 20 del cuaderno 1 del expediente reposa copia de la carta entregada por la accionante al Club de Ingenieros, con el respectivo sello de recibido, en la que informa sobre su estado de embarazo y anexa copia de los resultados del examen de laboratorio en los que se comprueba su estado de gestación.

[9] Folio 4 del cuaderno 1 del expediente. [10] Folios 162 y 163 del cuaderno 1 del expediente. [11] En el numeral noveno de la contestación de la cooperativa a la demanda, esta entidad señala que le dio la oportunidad a la accionante de rendir descargos frente a los incumplimientos de los que se le acusaba y que ella no los desvirtuó. Por el contrario, se quejó de los malos tratos que recibía por parte de la gerente del club y les advirtió a las directivas de la cooperativa que no la podían despedir porque se encontraba en estado de embarazo (folio 142 del cuaderno 1 del expediente).

[12] Carta del 11 de junio de 2004 dirigida por Idearfuturo a la accionante (folio 16 del cuaderno 1 del expediente), contestación de Idearfuturo a la demanda (folios 142 y 144 del cuaderno 1 del expediente) y contestación de Idearfuturo al auto de pruebas de enero 21 de 2005 de la Sala Tercera de Revisión (folio 22 del cuaderno 2 del expediente).

[13] Mediante el auto del 21 de enero de 2005 la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional le solicitó a la señora Diana María que informara si la cooperativa de trabajo Idearfuturo había continuado pagándole la seguridad social y si la había reubicado en un nuevo trabajo. (folios 16 y 17 del cuaderno 2 del expediente).

[14] La juez de primera instancia le preguntó a la accionante por los ingresos mensuales de su compañero. Ella contestó que estos oscilaban alrededor de tres millones de pesos mensuales, sin embargo dicha suma no era constante, porque trabajaba de manera independiente como abogado litigante.

[15] En la contestación del auto de pruebas del 21 de enero de 2005 de la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, la señora Diana María informó que desde hace varios meses no ha podido pagar ni el arriendo ni la administración del apartamento donde vive y que su deuda asciende a la fecha a la suma de $1’ 234.400 pesos. (folio 26 del cuaderno 2 del expediente).

[16] Folio 7 del cuaderno 1 del expediente. [17] Folio 208 del cuaderno 1 del expediente. En apartes siguientes de esta sentencia se hará mención a los requisitos establecidos en la jurisprudencia constitucional para que la acción de tutela sea

procedente como mecanismo transitorio de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia y se analizarán tales requisitos frente al caso objeto de revisión.

[18] La juez de instancia tuvo en cuenta los ingresos mensuales promedio del compañero de la accionante ($3'000.000 pesos), que la accionante no tenía hijos y que la cooperativa demandada se estaba haciendo cargo del pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social (Folio 210 del cuaderno 1 del expediente).

[19] Folio 220 del cuaderno 1 del expediente. [20] Folio 233 del cuaderno 1 del expediente. [21] Folio 234 del cuaderno 1 del expediente. [22] De ser afirmativa la respuesta, se le solicitó a Idearfuturo y a la señora Diana María que señalaran el nombre de la institución en la que estaba actualmente prestando sus servicios, el cargo que desempeña, la contraprestación económica que estaba recibiendo, la fecha de iniciación del convenio suscrito por la entidad e Idearfuturo para tal efecto y la duración del mismo. De igual manera se le solicitó a Idearfuturo que remitiera copia a esta Corporación del convenio suscrito. (folios 16 y 17 del cuaderno 2 del expediente).

[23] Folio 22 del cuaderno 2 del expediente. [24] Folio 22 del cuaderno 2 del expediente. [25] Folio 22 del cuaderno 2 del expediente. [26] En las siguientes sentencias, la Corte Constitucional estudió el caso de mujeres embarazadas, que aparentemente eran miembros de cooperativas de trabajo asociado, pero que en realidad tenían un vínculo laboral con estas entidades:

T-900 de 2004 (MP: Jaime Córdoba Triviño), T-550 de 2004 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa), T-286 de 2003 (MP: Jaime Araujo Rentaría) y T-1177 de 2003 (MP: Jaime Araujo Rentaría). En los casos antes mencionados, la Corte tuvo en cuenta el principio de primacía de realidad de las relaciones laborales, y habiendo comprobado el cumplimiento de los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional para la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación protegió el citado derecho fundamental.

[27] Las cooperativas de trabajo asociado son empresas asociativas sin ánimo de lucro, que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios de manera autogestionaria (Art. 70 de la Ley 79 de 1988 y Art. 1 del Decreto 468 de 1990).

Tales cooperativas se rigen por sus propios estatutos, sus miembros hacen aportes dinerarios pero también aportan como capital su propio trabajo, reciben en contraprestación una compensación (no un salario), cuyo monto se determina de acuerdo con la función, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado (Art. 11 del Decreto 468 de 1990). Los miembros de la cooperativa comparten los riesgos de la gestión de la misma y reciben un porcentaje de los excedentes que obtenga la entidad, según la distribución equitativa que determine su Asamblea. Respecto a la constitucionalidad de las cooperativas de trabajo asociado y a la relación laboral de no de dependencia que surge entre esta entidad y sus miembros, la Corte se pronunció en la sentencia C-211 de 2000 (MP: Carlos Gaviria Díaz).

[28] En la sentencia T-1101 de 2001 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa) la Corte conoció el caso de una trabajadora, vinculada a una empresa de servicios temporales, quien estando en estado de embarazo fue despedida. La empresa demandada alegó que el despido de la trabajadora obedecía a que la labor para la cual había sido contratada había culminado. Sin embargo, no logró probar este hecho y por el contrario, existían pruebas en el proceso que indicaban lo contrario. La Corte protegió de manera transitoria el derecho fundamental de la accionante a la estabilidad laboral reforzada y ordenó su reintegro inmediato.

En la sentencia, esta Corporación señaló que la vinculación a una empresa de servicios temporales de manera alguna modifica el alcance de los derechos constitucionales de sus trabajadoras.

[29] Entre muchas otras, la sentencia C-470 de 1997 MP: Alejandro Martínez Caballero, T-800 de 1998 MP: Vladimiro Naranjo Mesa, C-199 de 1999 MP: Eduardo Cifuentes Muñoz, T-232 de 1999 MP: Alfredo Beltrán Sierra.

[30] Ver la Sentencia T-179 de 1.993, MP: Alejandro Martínez Caballero, respecto de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. 25, el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales Art. 10.2 y el Convenio No. 3 de la Organización Internacional del Trabajo, Art. 3o.

[31] Sentencia T-373 de 1998 MP: Eduardo Cifuentes Muñoz [32] Ver entre otras, las siguientes sentencias T-710 de 1996 (MP: Jorge Arango Mejía); T-179 de 1993 (MP: Alejandro Martínez Caballero); T-694 de 1996 (MP: Alejandro Martínez Caballero); C-470 de 1997 (MP: Alejandro Martínez Caballero).

[33] Sentencia T-1101 de 2001 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa). [34] En la sentencia T-778 de 2000 (MP: Alejandro Martínez Caballero) se señaló lo siguiente al respecto:

"b) La mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que conlleva el derecho fundamental a no ser despedida por ese hecho. Por consiguiente, la terminación unilateral de los contratos laborales por causa de embarazo puede rebasar los límites legales y adquirir el rango constitucional" .

Esta sentencia ha sido reiterada, entre otras sentencias, en las siguientes: T-568 de 1996 MP: Eduardo Cifuentes Muñoz, C-710 de 1996 MP: Jorge Arango Mejía; C-470 de 1997 MP:

Alejandro Martínez Caballero; C-373 de 1998, MP: Eduardo Cifuentes Muñoz; T-141 de 1993, MP: Vladimiro Naranjo Mesa; T-497 de 1993, MP: Fabio Morón Díaz; T-119 de 1997, MP: Eduardo Cifuentes Muñoz; T-606 de 1995, MP: Fabio Morón Díaz;

T-311 de 1996, MP: José Gregorio Hernández Galindo; T-426 de 1998, MP: Alejandro Martínez Caballero; T-174 de 1999, MP: Alfredo Beltrán Sierra y T-315 de 1999, MP: Eduardo Cifuentes Muñoz.

[35] Al respecto, en la sentencia T-373 de 1998, MP: Eduardo Cifuentes Muñoz (Fundamento jurídico No. 9) se señaló lo siguiente: " (...) una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, como ya se explicó en esta sentencia, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar (...)" [36] Al respecto, ver entre otras las siguientes sentencias: T-848 de 2004 (MP:

Alfredo Beltrán Sierra), T-862 de 2003 (MP: Jaime Araujo Rentería), T-961 de 2002 (MP: Eduardo Montealegre Lynett), T-206 de 2002 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa), T-778 de 2000 (MP: Alejandro Martínez Caballero) y T-426 de 1998 (MP: Alejandro Martínez Caballero).

[37] En el folio 20 del cuaderno 1 del expediente reposa copia de los resultados de un examen de laboratorio practicado a la accionante el 7 de abril de 2004, donde se lee que la prueba de embarazo resultó positiva. En escrito fechado el 26 de enero de 2005, mediante el cual la accionante responde las preguntas que le fueron formuladas por la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, ella señala que su hijo nació el 11 de noviembre de 2004 (folio 26 del cuaderno 2 del expediente).

[38] Folios 19 y 20 del cuaderno 1 del expediente. [39] La carta fechada el 16 de abril de 2004, mediante la cual la accionante informa a la gerente del Club de Ingenieros que se encuentra en estado de embarazo y a la que anexa copia

del examen médico que así lo comprueba, tiene sello de recibido de esta institución, y aparece fechado el mismo día de la carta.

(folio 19 del cuaderno 1 del expediente). [40] Los siguientes son las cartas de clientes del club, en las que se quejan por el trato recibido por parte de la accionante: febrero 2 de 2004 (folio 97 del cuaderno 1 del expediente), febrero 24 de 2004 (folio 98 del cuaderno 1 del expediente), febrero 23 de 2004 (folio 99 del cuaderno 1 del expediente) y abril 2 de 2004 (folio 92 del cuaderno 1 del expediente).

[41] Los siguientes son los llamados de atención, de los que reposa copia en el expediente, efectuados por el Club de Ingenieros a la accionante: febrero 18 de 2004 (folio 96 del cuaderno 1 del expediente), febrero 24 de 2004 (folio 93 del cuaderno 1 del expediente), marzo 12 de 2004 (folio 104 del cuaderno 1 del expediente).

[42] Folios 109 Y 188 del cuaderno 1 del expediente. [43] Algunas de las personas que rindieron declaración durante el proceso fueron las siguientes: la sobrina de la accionante (folios 65 y 66 del cuaderno 1 del expediente), un cliente satisfecho por los servicios prestados por la accionante (folios 67 del cuaderno 1 del expediente), intendente del club (folios 107 y 189 al 191 del cuaderno 1 del expediente), coordinadora de cartera del club (folios 192 al 194 del cuaderno 1 del expediente) y maitre del club (folios 195 al 197 del cuaderno 1 del expediente).

[44] En la demanda, la accionante señaló que para la época del parto adquirió un crédito y se afilió como trabajadora independiente, para poder de esta manera recibir la atención médica que por su estado requería. Se desconoce si con posterioridad al nacimiento del menor, la accionante continuó pagando las cotizaciones correspondientes.

[45] En la sentencia C-470 de 1997 (MP: Alejandro Martínez Caballero) la Corte Constitucional declaró de manera condicionada la exequibilidad del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, referente al despido de la mujer embarazada.

Condicionó la constitucionalidad de la norma, a que el despido durante el tiempo de la gestación careciera de efectos, al igual que está consagrado para el despido de la mujer en licencia de maternidad (Art. 241 del C.S.T). Con base en este condicionamiento, en varios fallos de tutela, la Corte Constitucional ha dejado sin efectos el despido sin justa causa de mujeres gestantes, y ha ordenado su reintegro al cargo que desempeñaban. Al respecto, ver entre otros, los siguientes fallos: T-848 de 2004 (MP: Alfredo Beltrán Sierra), T-862 de 2003 (MP: Jaime Araujo Rentería), T-1048 de 2002 (MP: Eduardo Montealegre Lynett), T-1101 de 2000 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa), T-406 de 2000 (MP:

Alvaro Tafur Galvis), T-1002 de 1999 (MP: José Gregorio Hernández Galindo) y T-739 de 1998 (MP: Hernando Herrera Vergara). [46] Al respecto, ver entre otras, las siguientes sentencias referentes a la protección de la estabilidad laboral reforzada de trabajadoras que fueron despedidas en estado de gestación: T-848 de 2004 (MP: Alfredo Beltrán Sierra), T-862 de 2003 (MP: Jaime Araujo Rentería), T-961 de 2002 (MP: Eduardo Montealegre Lynett), T-1101 de 2001 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa), T-406 de 2000 (MP: Alvaro Tafur Galvis), T-806 de 1999 (MP: Carlos Gaviria Díaz) y T-739 de 1998 (MP: Hernando Herrera Vergara).

[47] La jurisprudencia constitucional ha señalado que es procedente la acción de tutela, para la reclamación del pago de la licencia de maternidad, cuando (i) se cumplen con los requisitos legales para acceder a ésta, (ii) no ha transcurrido más de un año desde el nacimiento del menor y (iii) con su no pago se vulnera el mínimo vital de la madre y del hijo. Al respecto, ver entre otras, las siguientes sentencias: T-270 de 1997 (MP: Alejandro Martínez Caballero), T-210 de 1999 (MP: Carlos Gaviria Díaz), T-467 de 2000 (MP: Álvaro Tafur Galvis), T-159 de 2001 (MP: Fabio Morón Díaz), T-694 de 2001 (MP: Jaime Araujo Rentería), T-736 de 2001 (MP: Clara Inés Vargas Hernández), T-999 de 2003, (MP: Jaime Araujo Rentaría), T-640 de 2004 (MP:

Rodrigo Escobar Gil) y T-605 de 2004 (MP: Rodrigo Uprimny Yepes).

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 16 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.