COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/873/05

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/873/05
Expediente	—
Fecha	2005-08-19
Sala	Sala se
Magistrado ponente	Dr MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Cooperativas De Trabajo Asociado Y Despido De Mujer Embarazada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Principio De Primacia De La Realidad Sobre Formalidades En Relaciones Laborales
- Accion De Tutela Transitoria De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

De relación entre Cooperativas y Cooperada no excluye relación laboral la vinculación formal a una cooperativa de trabajo asociado no excluye que en la práctica, entre ésta y el trabajador asociado surja una relación laboral.

Texto completo

T-873-05 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-873/05 COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA -Existencia de relación entre Cooperativas y Cooperada no excluye relación laboral DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Contrato con una cooperativa para trabajar PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES EN RELACIONES LABORALES -Elementos probatorios Tal como lo ha dicho la jurisprudencia de esta Corporación, la vinculación formal a una cooperativa de trabajo asociado no excluye que en la práctica, entre ésta y el trabajador asociado surja una relación laboral.

Esto sucede cuando a pesar de las formalidades, la cooperativa establece una relación de subordinación con el supuesto trabajador asociado, dictándole órdenes para el cumplimiento de sus labores, estableciendo un horario para desempeñarlas y pagándole una remuneración en contraprestación a los servicios prestados. Es importante resaltar que el surgimiento del mencionado vínculo laboral es ajeno al lugar donde el trabajador preste sus servicios, por orden de la cooperativa. Estos pueden inclusive ser desarrollados donde terceros con quienes la cooperativa suscriba contratos para tal efecto.

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA -Casos excepcionales de procedencia para reintegro DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Solicitud de prueba de embarazo para conceder, prorrogar o no despedir del empleo En el caso objeto de revisión la juez de instancia no ordenó pruebas tendientes a comprobar las afirmaciones hechas por la accionante en este sentido ni a esclarecer cuál de las dos entidades demandadas era la que imponía el mencionado requisito. Dados estos vacíos probatorios, la Sala se

limitará a reiterar la jurisprudencia constitucional respecto a la exigencia de pruebas de embarazo como requisito de ingreso o de continuidad en el empleo y advertirá a ambas empresas que se abstenga de continuar con esta práctica. La Corte ha condenado duramente la práctica de ciertas empresas de exigir a sus trabajadoras pruebas de embarazo como condición para el ingreso o para la estabilidad en el empleo. Dicha conducta es reprochable e implica una grave vulneración de los derechos a la intimidad, el libre desarrollo de la personalidad y el trabajo.

Reiteración de jurisprudencia Referencia: expediente T-1106907 Acción de tutela instaurada por Ana Concepción Zambrano Zambrano contra la Cooperativa de Trabajo Asociado Única y contra la empresa de confecciones Adela Bacal [1] .

Magistrado Ponente: Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Bogotá, D. C., diecinueve (19) de agosto de dos mil cinco (2005). La Sala Tercera 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 el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA I. ANTECEDENTES La señora Ana Concepción Zambrano Zambrano, interpuso acción de tutela contra la Cooperativa de Trabajo Asociado Única por considerar que esta entidad, al negarse a renovarle su contrato de asociación, tal como lo venía haciendo en los dos años anteriores, le está impidiendo acceder al empleo que venía desempeñando desde hacía más de tres años en la fábrica de confecciones Adela Bacal, y con esto, le está vulnerando sus derechos fundamentales a la igualdad, a la dignidad, el trabajo, a no ser discriminada, a la seguridad social, a estar protegida por el Estado durante el embarazo y está vulnerando también los derechos fundamentales de su hijo que está por nacer. Los hechos en los que fundamentó la demanda son los siguientes.

1. Sostiene la accionante que el 19 de junio de 2001 comenzó a trabajar como operaria de máquina plana en la empresa de confecciones Adela Bacal. La accionante no precisa qué tipo de vínculo jurídico regía su relación con esta fábrica de confecciones, sin embargo, en la demanda, y posteriormente en la ampliación de los hechos, señala que su vinculación con esta empresa se daba a través de cooperativas (inicialmente a través de la cooperativa Elite, y desde el 2002, a través de la cooperativa demandada en este proceso [2]), que al llegar el mes de diciembre de cada año, la empresa Adela Bacal y las correspondientes cooperativas de trabajo a las que estuvieran afiliadas las operarias, les terminaba y les liquidaban el contrato y se los renovaban en enero del año siguiente [3] , previa la presentación de una serie de documentos, entre los que se incluía, para el caso de las mujeres, una prueba de embarazo [4] .

2. Así ocurrió en diciembre de 2004. El 20 de diciembre la gerente de la cooperativa le envió a la accionante una comunicación en la que le informa que “ con fundamento en la legislación Cooperativa, los Estatutos y Regímenes vigentes, la cooperativa ha decidido dar por terminado su convenio de trabajo asociado, con prestación de servicios hasta el 22/12/2004”.

Posteriormente, el 29 de diciembre de 2004, la accionante firma un formato de carta dirigido a la cooperativa acusada, en la que señala lo siguiente:

“me dirijo a ustedes para presentar mi retiro voluntario como asociado de la cooperativa. Solicito sea tramitado el reintegro de los aportes a la fecha” [5] .

En esa misma fecha, la Cooperativa Única efectuó la “ liquidación final de convenio de asociación” en la que se observa que el “último sueldo devengado” por la señora Ana Concepción era de $371.042 pesos y que el monto total de la liquidación fue de $1’049.089 pesos.

3. Afirma la accionante que en enero del año 2005 se realizó una prueba de embarazo, tal como le era exigido para ser revinculada al trabajo. Sin embargo, ésta dio positivo y por esta razón no la volvieron a contratar. Afirma en la demanda que el resto de sus compañeras sí fueron revinculadas al trabajo y que al indagar al respecto, la gerente de la cooperativa le señaló que en ese estado ella no podía trabajar.

El 24 de enero de 2005 se realizó una ecografía. En esta se constató que el embrión tenía aproximadamente 6.5 semanas de gestación [6] . 4. En la actualidad, Ana Concepción y su familia están afrontando ciertas dificultades económicas, dado que antes, tanto ella como su esposo devengaban salario (ella ganaba un salario mínimo) y ahora, sólo están recibiendo los ingresos que él produce como ebanista.

Además del bebé que está por nacer, Ana Concepción y su esposo tienen una hija. Respecto a la atención en salud, la accionante afirmó en la declaración rendida ante la juez de instancia en abril del año en curso [7] , que con posterioridad a enero, ella continuó afiliada a la misma EPS a la que se encontraba inscrita, pero ahora cotizaba de manera independiente.

5. La representante legal de la Cooperativa de Trabajo Asociado Única intervino en el proceso señalando que el convenio de trabajo asociado de la actora terminó el día 22 de diciembre de 2004 y que ella jamás informó sobre su estado de embarazo. Por el contrario, diligenció el 22 de diciembre de 2004 un formato en el que informó que no estaba en estado de embarazo [8] y en el que solicitó su retiro voluntario como asociada de la cooperativa, petición que fue atendida, habiéndosele restituido la totalidad de sus aportes.

En un aparte de su contestación, la cooperativa demandada aclara que para tal fecha, el convenio de asociación de la accionante ya había terminado “al cesar el servicio contratado” [9] .

6. La Juez Veintiséis Penal Municipal de Cali negó la tutela solicitada luego de sostener que los elementos dispuestos por la jurisprudencia constitucional para que sea procedente, por vía de tutela, el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la igualdad, no son aplicables en el caso de la accionante, “(…) pues cuando surgió la notificación científica de gravidez, tanto la empleada como el patrono se encontraban desligados del vínculo contractual, generando una acción de independencia laboral y por lo tanto, ajenos a una responsabilidad mutua (…) ” [10] .

Por otro lado, haciendo referencia al tiempo que dejó transcurrir la accionante desde que no fue reintegrada a su trabajo hasta que interpuso la acción de tutela, la juez de instancia afirmó lo siguiente “(…) es innegable la trascendencia que el tiempo ocasiona en este tipo de conductas, cuando por el resultado de los hechos, se guarda silencio a la espera insegura de reafirmar un derecho, pues a este momento ha cesado cualquier hecho atentatorio de los principios fundamentales, si contamos que la negativa de contratación ocurrió el 14 de Enero del presente año, pero vemos que esta gestión se tiene como requisito indispensable para poder acceder al trabajo y, como se estable no se accede a la contratación por ello, no quedando otra alternativa que el recurrir a los estados (sic) Judiciales (Jurisdicción Laboral) para que mediante el proceso probatorio se establezca la razón jurídica de los acontecimiento sujeto a debate y por el contrario el entrar a proteger un hecho dilatorio ocasionaría perjuicios económicos a la entidad patronal (…)” [11] .

Finalmente, señaló la sentencia revisada que “ (…) a estas alturas ineludiblemente no puede accederse a la petición de reintegro y protección laboral solicitada porque la accionante no estaba vinculada a la cooperativa al momento de firmar un nuevo contrato, pues, ella misma, renunció voluntariamente y acepto el 22 de diciembre del 2004 sin decir nada la terminación del anterior contrato, tampoco informó sobre su estado; no aparece demostrado que ella hubiese comunicado por escrito o verbalmente ni al Gerente ni a sus compañeras de trabajo que estuviese en embarazo o sea que su empleador no conocía tal situación, es claro que todo empleador tiene el deber de informar a su patrono las causas con certificado médico; y por último, decimos que la trabajadora fue desvinculada por terminación del contrato a término fijo y no por causa de su embarazo, vemos, que lo que pretende es el reintegro al trabajo y para ello, existen otros medios judiciales donde se demostrará si efectivamente tiene o no derecho” [12] .

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS En el presente caso, corresponde a esta Sala establecer (i) si la decisión de la Cooperativa de Trabajo Asociado Única y/o de la empresa de confecciones Adela Bacal de no reintegrar a la

accionante a las labores que venía desempeñando, desde hace más de tres años en las instalaciones de esta última, dado su estado de embarazo, vulnera sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al mínimo vital y los derechos fundamentales de su hijo que está por nacer y (ii) si en tal caso, la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio de protección.

Para resolver estos problemas jurídicos la Corte (i) hará alusión a los vínculos contractuales que pueden surgir entre una cooperativa de trabajo asociado y sus trabajadores asociados, (ii) revisará si en el caso concreto de la señora Ana Concepción existen elementos probatorios que hagan pensar que, en virtud del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales, existe un vínculo laboral entre ella y la cooperativa accionada y/o la empresa de confecciones vinculada al proceso, (iii) se aludirá a las circunstancias de hecho definidas por la jurisprudencia para la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, a la igualdad y al mínimo vital y se revisarán si se cumplen en el caso en cuestión. Finalmente (iv) se hará mención a la jurisprudencia constitucional respecto a la exigencia de pruebas de embarazo como requisito previo de ingreso a un trabajo.

1. A propósito de la relación que, según la normatividad vigente, se traba entre las cooperativas de trabajo asociado y sus miembros, la sentencia C-211 de 2000 (MP: Carlos Gaviria Díaz) al declarar exequible el artículo 59 de la Ley 79 de 1988 señaló lo siguiente:

“Las cooperativas de trabajo asociado se diferencian de las demás en que los asociados son simultáneamente los dueños de la entidad y los trabajadores de la misma, es decir, que existe identidad entre asociado y trabajador. Siendo así no es posible hablar de empleadores por una parte, y de trabajadores por la otra, como en las relaciones de trabajo subordinado o dependiente. Esta la razón para que a los socios-trabajadores de tales cooperativas no se les apliquen las normas del Código Sustantivo del Trabajo, estatuto que regula solamente el trabajo dependiente, esto es, el que se presta bajo la continuada dependencia o subordinación de un empleador y por el cual el trabajador recibe una retribución que se denomina salario.

“En las cooperativas de trabajo asociado 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”.

2. Tal como lo ha dicho la jurisprudencia de esta Corporación [13] , la vinculación formal a una cooperativa de trabajo asociado no excluye que en la práctica, entre ésta y el trabajador asociado surja una relación laboral. Esto sucede cuando a pesar de las formalidades, la cooperativa establece una relación de subordinación con el supuesto trabajador asociado, dictándole órdenes para el cumplimiento de sus labores, estableciendo un horario para desempeñarlas y pagándole una remuneración en contraprestación a los servicios prestados [14] .

Es importante resaltar que el surgimiento del mencionado vínculo laboral es ajeno al lugar donde el trabajador preste sus servicios, por orden de la cooperativa. Estos pueden inclusive ser desarrollados donde terceros con quienes la cooperativa suscriba contratos para tal efecto.

3. En el caso objeto de revisión, la Sala observa que formalmente, la actora se encontraba asociada a la Cooperativa de Trabajo Asociado Única y que, a cambio de una remuneración y dando cumplimiento a un horario preestablecido, la accionante desempeñaba las funciones de operaria de máquina plana en las dependencias de la empresa de confecciones Adela Bacal.

4. Sin embargo, de los hechos alegados por las partes, también se evidencia que la relación jurídica entre la accionante y la mencionada empresa de confecciones es anterior a la vinculación de la accionante a la cooperativa de trabajo asociado

demandada.

5. Según la señora Ana Concepción, un año antes de ingresar a la cooperativa Única, ella ya se encontraba trabajando en la empresa Adela Bacal, desempeñando las mismas labores que con posterioridad a su ingreso a la mencionada cooperativa, continuó desarrollando [15] .

6. De otro lado, para esta Sala de Revisión resulta extraña la práctica adoptada por la cooperativa Única durante los dos últimos años, y de la que existe prueba en el expediente, de terminar unilateralmente el convenio de asociación de la accionante con la cooperativa al final de cada año calendario, sin que se hubiere presentado alguna de las causales establecidas en los estatutos y/o reglamentos de la entidad. Una vez se le informaba por escrito a la accionante de la terminación unilateral del convenio, se le ofrecía un formato preestablecido por la entidad, para que lo llenara y solicitara su retiro voluntario de la cooperativa y se le devolvieran sus aportes. Posteriormente, en enero del año siguiente, se le volvía a vincular, previa la presentación de unos documentos, y reanudaba sus funciones en la empresa de confecciones Adela Bacal.

7. De las pruebas aportadas al expediente, y dando aplicación al principio de prevalencia de la realidad en las relaciones laborales (Art. 53 de la Constitución), se puede entrever que la accionante estaba inmersa en una relación laboral. Sin embargo, del acervo probatorio no se vislumbra con claridad cuál de las dos entidades demandadas (la cooperativa Única o la empresa de confecciones Adela Bacal) era en realidad la empleadora de la accionante.

8. Atendiendo a esta situación y teniendo en cuenta que para efectos de continuar con el análisis de los problemas jurídicos planteados no es indispensable, en este momento, esclarecer cuál de las dos entidades demandadas era el empleador de la accionante, la Sala proseguirá con el estudio del caso en cuestión.

9. Para tal efecto se aludirá a las circunstancias de hecho definidas por la jurisprudencia constitucional para la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, a la igualdad y al mínimo vital. De igual manera, se revisará si aún bajo el supuesto de que la empresa de confecciones Adela Bacal y/o la Cooperativa de Trabajo Asociado Única eran las empleadoras de la accionante, se cumple con los citados requisitos para la procedencia de la acción de tutela.

10. La jurisprudencia constitucional ha establecido que en tanto exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada o lactante 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 terminada. Así lo expuso la Corte al considerar en una oportunidad anterior, que al margen del tipo de relación laboral que esté operando, durante el período de embarazo o de lactancia 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.

[16] 11. Para que sea procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada o lactante, de su derecho a la igualdad y al mínimo vital, la Corte Constitucional ha establecido los siguientes requisitos: “(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" [17] .

12. Al revisar estos requisitos frente al caso objeto de revisión se tiene que (i) la no renovación de la vinculación, que durante más de tres años consecutivos había ostentado la accionante con la empresa de confecciones Adela Bacal y que había sido renovada año tras año, al igual que la no renovación de la vinculación que durante dos años consecutivos, había mantenido con la Cooperativa de Trabajo Asociado Única, habiendo sido ésta también renovada anualmente, se dio para cuando la señora Ana Concepción tenía un poco más de un mes de embarazo [18] ; (ii) que para la época en la que la cooperativa y la empresa acusadas estaban tramitando la renovación de la vinculación de la accionante y del resto de trabajadoras, tal como acostumbraban realizarlo todos los años en el mes de enero, la accionante notificó mediante prueba médica su estado de embarazo; (iii) que las entidades accionadas no alegaron ninguna causal que justificara la no renovación de la vinculación de la accionante. De hecho, ni la cooperativa Única, ni la empresa Adela Bacal, desvirtuaron la afirmación hecha por la accionante, en el sentido que al resto de sus compañeras de trabajo sí se les volvió a vincular en las labores de confección que desempeñaban en la mencionada empresa. Esta situación comprueba que para enero de 2005 se mantenían la materia y la causa del trabajo que durante más de tres años consecutivos venía desempeñando la señora Ana Concepción en la empresa Adela Bacal [19] como operaria de máquina plana.

Adicionalmente se observa que (iv) las entidades demandadas no solicitaron permiso al inspector de trabajo para no renovarle la vinculación a la accionante y (v) que esta situación vulnera el mínimo vital de la accionante y de su hijo que está por nacer, dado que su salario era su única fuente de ingreso, devengaba un salario mínimo, tiene otra hija y si bien no es madre cabeza de familia y recibe el apoyo de su esposo, su desvinculación ha ocasionado que con los ingresos que él devenga como ebanista independiente, se sostenga toda la familia. En la actualidad la accionante ha seguido cotizando de manera independiente a la EPS a la que se encontraba afiliada. Sin embargo, en la declaración rendida por la accionante el 6 de abril del año en curso ante la juez de instancia [20] ella afirmó que le resultaba difícil la consecución del dinero para pagar la referida cotización en salud.

13. Conforme lo ha señalado la Corte Constitucional, la comprobación de los requisitos analizados — no renovación del vínculo laboral durante el embarazo, 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 de la no renovación del vínculo laboral por razón del embarazo, a que éste se torne ineficaz [21] y a que la acción de tutela sea procedente como mecanismo transitorio de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

14. Por tal razón, esta Sala de Revisión revocará el fallo de primera instancia y siguiendo la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre remedios a adoptar en casos semejantes [22] , 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 sus hijos al mínimo vital y al acceso efectivo al sistema de salud y los derechos fundamentales de sus hijos (Arts. 44 y 50 de la Constitución), que se vieron vulnerados con el actuar de la empresa de confecciones Adela Bacal y de la cooperativa de trabajo asociado Única.

En primer lugar, se ordenará a la empresa de confecciones Adela Bacal y a la cooperativa de trabajo asociado Única que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo – si la accionante así lo desea– reintegren a la señora Ana Concepción Zambrano a su cargo de operaria de máquina plana o a una labor equivalente o superior, en las mismas o mejores condiciones y se le garantice su derecho a gozar de la licencia de maternidad cuando su hijo nazca.

En segundo lugar, la cooperativa de trabajo asociado Única y la empresa de confecciones Adela Bacal deberán hacerse cargo de la remuneración de la accionante y del pago de sus cotizaciones a la seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), una vez sea revinculada en sus labores en la empresa Adela Bacal. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, dada la ineficacia de la terminación efectuada de su vínculo laboral.

Esta orden se da con fundamento en la práctica establecida, durante los dos últimos años, entre esta cooperativa y la citada empresa de confecciones, frente al pago de la remuneración y de las cotizaciones a la seguridad de la accionante y teniendo en cuenta que, dadas las circunstancias del caso objeto de revisión, es la jurisdicción laboral la encargada de esclarecer quién es el empleador de la señora Ana Concepción Zambrano, y por tanto, de establecer de manera definitiva quién es el obligado a pagarle su remuneración y las cotizaciones a la seguridad social.

Se le advertirá a la accionante que dado 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 las indemnizaciones o pagos atrasados a los que haya lugar.

Si la señora Ana Concepción Zambrano no interpone la acción ordinaria ante la jurisdicción laboral en el término antes señalado, cesarán los efectos del presente fallo.

15. Finalmente, la Sala Tercera de Revisión hará una breve mención a un hecho señalado por la señora Ana Concepción en la demanda, que fue negado por la cooperativa Única y frente al cual no se pronunció la empresa de confecciones Adela Bacal, dado que no contestó a los cuestionamientos que le fueron formulados por la juez de instancia.

Se trata de la afirmación hecha por la accionante en el sentido que todos los años, previa a la reincorporación a sus labores, se les exigía a las trabajadoras presentar una prueba de embarazo.

En el expediente no existe claridad sobre quién era la entidad que exigía la presentación del mencionado examen. En sus afirmaciones, la accionante no precisa si este requerimiento era impuesto por la cooperativa Única o por la empresa de confecciones Adela Bacal, o si era una disposición de esta última pero la encargada de ejecutarla era la cooperativa.

En el caso objeto de revisión la juez de instancia no ordenó pruebas tendientes a comprobar las afirmaciones hechas por la accionante en este sentido ni a esclarecer cuál de las dos entidades demandadas era la que imponía el mencionado requisito. Dados estos vacíos probatorios, la Sala se limitará a reiterar la jurisprudencia constitucional respecto a la exigencia de pruebas de embarazo como requisito de ingreso o de continuidad en el empleo y advertirá a ambas empresas que se abstenga de continuar con esta práctica.

La Corte ha condenado duramente la práctica de ciertas empresas de exigir a sus trabajadoras pruebas de embarazo como condición para el ingreso o para la estabilidad en el empleo. Dicha conducta es reprochable e implica una grave vulneración de los derechos a la intimidad, el libre desarrollo de la personalidad y el trabajo. Al respecto ha señalado lo siguiente:

“(…) toda mujer tiene derecho a la maternidad y es libre de definir, en los términos del artículo 42 de la Carta Política, junto con su pareja, el número de hijos y el momento en el cual quedará en estado de gravidez, independientemente de si se encuentra o no vinculada laboralmente.

“Ninguno de los dos derechos enunciados puede ser sacrificado, por la voluntad unilateral del patrono, en términos tales que se vea la mujer expuesta a una forzada escogencia entre sus oportunidades de trabajo y su natural expectativa respecto de la maternidad.

“En ese orden de ideas, todo acto del patrono orientado a "sancionar" o a impedir el embarazo de la empleada, o a investigar si él existe para que de allí dependa el acceso, la permanencia, o la promoción de la mujer en el trabajo, se

revela como ilegítimo e inconstitucional y, en los términos dichos, puede ser objeto de acción de tutela.

“Así, la exigencia de "pruebas de embarazo" por parte de una empresa, con el propósito de condicionar el ingreso o la estabilidad de la trabajadora en la nómina de la misma, es una conducta reprochable que implica vulneración del derecho a la intimidad de la empleada y de su familia y que lesiona también el libre desarrollo de su personalidad, afectando por contera el derecho al trabajo” [23] .

III. DECISIÓN 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, RESUELVE:

Primero.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Veintiséis Penal Municipal de Cali en el proceso T-1106907. Segundo.- TUTELAR de manera transitoria, con el propósito de evitar un perjuicio irremediable, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora Ana Concepción Zambrano Zambrano (Arts. 11, 25 y 43 de la Constitución), los derechos fundamentales de sus hijos (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 que está por nacer.

Tercero.- ORDENAR a la empresa de confecciones Adela Bacal y a la cooperativa de trabajo asociado Única que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo – si la accionante así lo desea– reintegren a la señora Ana Concepción Zambrano a su cargo de operaria de máquina plana o a una labor equivalente o superior, en las mismas o mejores condiciones y se le garantice su derecho a gozar de la licencia de maternidad cuando nazca su hijo.

Cuarto.- ORDENAR a la cooperativa de trabajo asociado Única y a la empresa Adela Bacal, que una vez la señora Ana Concepción Zambrano sea revinculada en sus labores de operaria de máquina plana, se reanude el pago de su remuneración mensual y de sus cotizaciones a la seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales). Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación.

Quinto.- ADVERTIR a la señora Ana Concepción Zambrano 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.- ADVERTIR a la empresa de confecciones Adela Bacal y a la cooperativa de trabajo asociado Única, que en adelante, se abstengan de exigir pruebas de embarazo como requisito de ingreso o de continuidad en el empleo, por implicar esta práctica una grave vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad de las trabajadoras.

Séptimo.- ORDENAR a la Juez Veintiséis Penal Municipal de Cali, que en aras de garantizar la efectividad de la acción de tutela, notifique este fallo a las partes dentro de los dos días siguientes a su recepción.

Octavo.- 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 JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] La empresa de confecciones Adela Bacal fue vinculada por la juez de primera instancia al proceso mediante auto de abril 8 de 2005. Sin embargo, esta empresa no se hizo parte ni contestó los cuestionamientos que le fueron formulados por la juez.

[2] En la contestación de la demanda, la Cooperativa de Trabajo Asociado Única afirma que la accionante se vinculó a esta entidad a partir de enero de 2003 y aporta copia de los formularios de ingreso y de afiliación a la EPS

correspondientes a este mismo año.

[3] En el trámite de la acción de tutela, la cooperativa demandada aportó al proceso copia de una carta dirigida a la accionante el 12 de diciembre de 2003, cuyo texto es idéntico al de otra comunicación enviada a la accionante a finales de diciembre del año siguiente (diciembre 20 de 2004), en el que se le informa que la cooperativa ha decidido dar por terminado el convenio de trabajo asociado, sin señalar una razón específica para hacerlo, sino simplemente que lo hacen " con fundamento en la legislación cooperativa, los estatutos y regímenes vigente ", y que ella deberá prestar sus servicios durante dos días más (según la carta de diciembre de 2003, ese año prestaría sus servicios hasta el 15 de diciembre y según la carta del año siguiente, prestaría sus servicios hasta el 22 de diciembre). Adicionalmente, se aportó al expediente, copia de los formatos firmados por la accionante, fechados en diciembre de 2003 y el 29 de diciembre de 2004, en los que informa a la cooperativa su deseo de retirarse voluntariamente de la misma, y que solicita el reintegro de sus aportes. De igual manera existe copia la "liquidación anual de convenio de trabajo" de la accionante, efectuada por la cooperativa demandada el 15 de diciembre de 2003 y el 29 de diciembre de 2004.

Estos documentos, junto con los formularios de afiliación a la EPS Comfenalco, fechados en enero de 2003 y 2004, hacen pensar que sí existía una práctica anual de obligar a la accionante a retirarse "voluntariamente" de la cooperativa de trabajo asociado, para volverla a vincular en enero del año siguiente.

[4] En la contestación de la demanda, la cooperativa de trabajo asociado Única niega el hecho quinto de la demanda, en el que la accionante señala que en el mes de enero de 2005, esta cooperativa le solicitó que se realizara un prueba de embarazo de laboratorio, el cual arrojó un resultado positivo.

Del relato de los hechos no es claro si la exigencia de la prueba anual de embarazo era un requisito impuesto por la cooperativa o por la empresa Adela Bacal, o de esta última pero que encargaba a la cooperativa para exigirla. En la demanda, la accionante señala que en el mes de enero de 2005, la cooperativa demandada le exigió el examen de embarazo denominada Galli. Sin embargo, en la ampliación de la demanda, señala que el 14 de enero se presentó a la empresa con la documentación exigida para la renovación del contrato (v.gr. fotocopia de la cédula, de la afiliación a la EPS, del registro civil de su hija, de la partida de matrimonio y de la prueba de embarazo) y que la administradora le había dicho que "así no la podían recibir" (refiriéndose a su estado de embarazo).

Sin embargo, se desconoce si se trataba de la administradora de la cooperativa o de la empresa de confecciones donde laboraba. [5] Folio 95 del expediente.

[6] En la ampliación de la demanda la accionante afirmó que la gestación del hijo que espera inició aproximadamente el 4 de diciembre de 2004, fecha en la cual se encontraba vinculada a la cooperativa demandada y prestando sus servicios en la empresa de confecciones Adela Bacal.

[7] Folio 106 del expediente. [8] Del formato al que hace referencia la cooperativa demandada, en el que supuestamente la accionante informaba que no se encontraba en estado de embarazo, no reposa copia en el expediente.

[9] Folio 27 del expediente. Al revisar los estatutos, el régimen de compensaciones y el régimen de trabajo de esta cooperativa, los cuales fueron aportados por ésta junto con la contestación de la demanda, no se observa que ninguna de sus cláusulas se refiera a que el convenio de asociación tenga una duración definida. Por el contrario, se establece que éste tendrá una duración indefinida (Art. 16 del Régimen de Trabajo Asociado, folio 49 del expediente) y dentro de sus causales de terminación sólo se encuentran el retiro voluntario, la exclusión, el fallecimiento, el retiro forzoso y la pérdida de alguna de alguna de las calidades exigidas para ser asociado (Art. 13 de los Estatutos, folio 66 del expediente).

[10] Folio 112 del expediente. [11] Folio 113 del expediente. [12] Folio 113 del expediente. [13] Al respecto, ver entre otras, las siguientes sentencias: T-291 de 2005 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa), T-917 de 2004 (MP: Alfredo Beltrán Sierra), T-900 de 2004 (MP: Jaime Córdoba Triviño), T-1177 de 2003 (MP: Jaime Araújo Rentería), T-286 de 2003 (MP: Jaime Araújo Rentería).

[14] 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).

[15] Es importante señalar que durante el primer año de trabajo de la accionante en la empresa Adela Bacal, tampoco tuvo formalmente una vinculación laboral directa con esta fábrica. Según afirmó en la demanda, para tal época fue afiliada a la cooperativa de trabajo asociado Elite. Se desconoce si esta afiliación fue anterior o posterior al inicio de sus labores en la empresa de confecciones.

[16] Sentencia T-862 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería. [17] Sentencia T-1062 de 2004 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa). En el mismo sentido, 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).

[18] En el expediente reposa copia de varios exámenes médicos que prueban que para enero 14 de 2005 la accionante se encontraba en estado de embarazo.

[19] Frente a la protección de la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras en estado de gestación o lactancia, vinculadas mediante un contrato a término fijo, la jurisprudencia constitucional ha establecido que la simple terminación del plazo pactado no es una razón suficiente para no renovarle el contrato a una trabajadora sujeta a la mencionada protección especial constitucional. Siempre y cuando se mantenga la materia del trabajo y la causa que lo originó, y la trabajadora haya cumplido cabalmente con sus obligaciones, el empleador está obligado a renovarle el contrato. Al respecto ver, entre otras, las siguientes sentencias: T-848 de 2004 (MP: Alfredo Beltrán Sierra), T-1084 de 2002 (MP:

Eduardo Montealegre Lynett) y T- 040 A de 2001 (MP: Fabio Morón Díaz). Es importante señalar que si bien en el caso objeto de revisión no se ha calificado la vinculación laboral de la accionante con la Cooperativa Única y/o con la empresa Adela Bacal como un contrato a término definido, lo que se observa en las pruebas aportadas, es que en la práctica, se le estaba dando el carácter de un contrato a un término menor de un año.

[20] Folio 106 del expediente. [21] 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: Álvaro Tafur Galvis), T-1002 de 1999 (MP: José Gregorio Hernández Galindo) y T-739 de 1998 (MP: Hernando Herrera Vergara).

[22] 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: Álvaro Tafur Galvis), T-806 de 1999 (MP: Carlos Gaviria Díaz) y T-739 de 1998 (MP: Hernando Herrera Vergara).

[23] T-1002 de 1999 MP: José Gregorio Hernández Galindo. En esta sentencia la Corte tuteló de manera transitoria el derecho fundamental a la estabilidad laboral de la accionante, quien trabajaba mediante un contrato a tres meses, al término del cual se le exigió una prueba de embarazo, que arrojó resultado negativo. A pesar de que su contrato no fue renovado formalmente, la accionante continuó desempeñando sus funciones. Al informar que se encontraba en estado de embarazo, su empleador la despidió argumentando que el contrato había terminado el día anterior a la notificación del estado de embarazo.

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.