COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/900/04

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/900/04
Expediente	T-929157
Fecha	2004-09-16
Sala	Sala no
Magistrado ponente	Dr JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO
Partes	Gladys Ríos Alvarado contra la Cooperativa de Servicios TESCO

Temas que titula la Corte Constitucional

- Cooperativas De Trabajo Asociado
- /Reintegro Al Cargo De Mujer Embarazada Y Pago De Indemnizacion, Salarios Y Prestaciones

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Naturaleza, objeto y fines de las cooperativas de trabajo asociado, la ponderación integral de la información que obra en el expediente permite concluir que entre la peticionaria y la cooperativa accionada existía una

Texto completo

T-900-04 PROYECTO DE CIRCULACION RESTRINGIDA Sentencia T-900/04 MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO- Existencia de relación laboral con Cooperativa COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO -Régimen aplicable a trabajadores que no son socios Si bien la Sala no desconoce la naturaleza, objeto y fines de las cooperativas de trabajo asociado, la ponderación integral de la información que obra en el expediente permite concluir que entre la peticionaria y la cooperativa accionada existía una relación laboral ordinaria, regida por las disposiciones del derecho del trabajo.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Protección y orden de reintegro /REINTEGRO AL CARGO DE MUJER EMBARAZADA Y PAGO DE INDEMNIZACION, SALARIOS Y PRESTACIONES- Protección integral Según lo ha reiterado esta Corporación en diferentes oportunidades, “los elementos fácticos que deben quedar demostrados para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada son los siguientes: (1) que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto;

(2) que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; (3) que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; (4) que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador”. En el presente caso concurren los elementos de procedencia de la acción de tutela para la protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada. Y, como lo ha sostenido esta Corporación, al producirse el despido de la mujer embarazada sin el cumplimiento de los requisitos señalados, el despido se torna ineficaz. Se revocarán las sentencias proferidas por los jueces de instancia y en su lugar, en reiteración de lo decidido por esta Corporación en la sentencia T-308 de 2002, se impartirá la orden judicial en el mismo sentido que la dada en aquella providencia. En aquel fallo se expresó, a manera

de síntesis, lo siguiente: “En este caso, dada la gravedad del desconocimiento de la estabilidad reforzada de una mujer embarazada que además de enferma se encontraba en alto riesgo de perder su hijo, esta Sala considera procedente no sólo ordenar el reintegro laboral sino que también dispondrá que se le resarza el perjuicio económico que sufrió por la conducta de las empresas en cuestión.

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA A FAVOR DE MUJER EMBARAZADA- Reintegro e indemnización Referencia: expediente T-929157 Acción de tutela instaurada por Gladys Ríos Alvarado contra la Cooperativa de Servicios TESCO Magistrado Ponente:

Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Bogotá, D. C., dieciséis (16) de septiembre de dos mil cuatro (2004). La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jaime Córdoba Triviño, Rodrigo Escobar Gil y Marco Gerardo Monroy Cabra, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión de los fallos adoptados por el Juzgado Quinto Civil Municipal de Barranquilla y el Juzgado Décimo Civil del Circuito de Barranquilla dentro de la acción de tutela instaurada por Gladys Ríos Alvarado contra la Cooperativa de Servicios TESCO.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos La señora Gladys Ríos Alvarado, por intermedio de apoderado judicial, expone los siguientes hechos relacionados con su acción de tutela:

El 3 de diciembre de 2002 firmó un contrato de trabajo a término indefinido con la Cooperativa de Servicios TESCO, del cual no le suministraron copia. La cooperativa es una agencia de empleos temporales.

En cumplimiento del objeto del contrato de trabajo, fue asignada para laborar en la empresa Colombina S.A. Debido a sus padecimientos de salud, la E.P.S. Sanitas otorgó tres incapacidades consecutivas en agosto de 2003: del 4 al 6, del 7 al 11 y del 12 al 15.

El 13 de agosto de 2003 acudió a la Cooperativa TESCO para entregar la última incapacidad y la comunicación de su embarazo con la prueba de gravidez, pero en la Cooperativa no quisieron recibirle los documentos, razón por la cual solicitó el concurso de dos testigos para que firmaran como constancia de dicha negativa.

El 14 de agosto envió la información por correo certificado, la cual fue recibida en la Cooperativa en la mañana del día siguiente. El 15 de agosto, en las horas de la tarde, el empleador le expresó que estaba despedida y que no se lo comunicaban por escrito porque en esa empresa los despidos se hacen verbalmente.

El 16 de agosto se presentó a laborar en la empresa Colombina S.A. pero allí le dijeron que la Cooperativa TESCO les había informado que su contrato no seguiría porque no tenían dónde reubicarla dada su condición de mujer embarazada. Al regresar a TESCO le comunicaron que estaba despedida y que si quería pasara la carta de renuncia que ellos le seguirían cancelando la E.P.S. para que recibiera la incapacidad de maternidad y los servicios médicos durante el embarazo, a lo cual la accionante se negó.

Ante la ausencia de ingresos económicos a que se vio avocada, le tocó regresar a la casa de sus padres en el municipio de Monpox. El 30 de diciembre de 2003 nació su hijo, con lo cual se aumentó la carga para su familia, pues no ella tiene cobertura de una E.P.S. ni recursos para asumir los costos de sostenimiento de su bebé.

El 25 de febrero de 2004 instauró la acción de tutela para solicitar la protección de los derechos consagrados en los artículos 11, 13, 43 y 44 de la Constitución Política y que, como consecuencia de lo anterior, se ordene el reintegro a sus labores una vez culmine la incapacidad por maternidad y el pago de los meses dejados de cancelar a partir del 15 de agosto de 2003.

Afirma que fue despedida encontrándose en estado de embarazo e incapacitada por la E.P.S., hechos de los cuales el empleador tenía conocimiento, y que esa determinación vulnera su mínimo vital y el de su hijo, así como el derecho a la

igualdad.

2. Decisiones judiciales objeto de revisión 2.1. El Juzgado Quinto Civil Municipal de Barranquilla resolvió no conceder el amparo reclamado por Gladys Ríos Alvarado.

Para sustentar su decisión expone las siguientes consideraciones: - La accionante tiene a su disposición la jurisdicción ordinaria del trabajo para determinar si existió relación laboral y si la desvinculación se produjo por un retiro injusto o no.

- La acción no cumple el presupuesto de la inmediatez por cuanto "la terminación de la relación existente entre la accionante y la accionada se dio el 12 de agosto del año 2003 en donde han transcurrido siete (7) meses desde la ocurrencia del hecho, tiempo en el cual la señora Gladys Ríos Alvarado no ejerció acción alguna en procura de obtener la protección laboral reforzada que le permitiera seguir contando con el ingreso que hasta ese momento devengaba y los beneficios de la seguridad social que al finalizar el período de gestación le permitiera hacerse acreedora al pago de la prestación económica que se le reconoce por maternidad". (Folio 197 del expediente) - En el período de gestación y en el posparto ha contado con la ayuda y protección de su núcleo familiar, tal como lo exige la Constitución. Además, "tanto el menor como su madre hasta la presente han recibido cuidados y atención que les permita una vida digna, pudiendo inclusive, de considerarlos insuficientes, reclamar alimentos al padre del menor o a sus ascendientes". (ibídem) - Desde la fecha del parto han trascurrido más de 60 días de los 84 que la ley concede como licencia de maternidad, por lo que la accionante está próxima a estar en condiciones de reincorporarse al mercado laboral que le permita percibir otros ingresos familiares y mejorar sus condiciones de vida y las de su bebé.

- El juez de tutela no puede ordenar la licencia de maternidad porque no se probó que la accionante cumplía con las exigencias legales para su reconocimiento.

- Si la accionante no tiene capacidad para cotizar al sistema contributivo, puede acudir al régimen subsidiado "para efectos de solicitar los servicios de salud requeridos y de esta forma aliviar sus padecimientos físicos". (folio 107) - Con el "fin de desvirtuar el hecho de que la decisión de cesar la relación fue de la accionada" (folio 108), TESCO aporta un documento en que consta que la peticionaria solicitó su retiro voluntario de la Cooperativa a partir del 12 de agosto de 2003.

2.2. El Juzgado Décimo Civil del Circuito de Barranquilla confirmó la sentencia impugnada. Estos fueron los fundamentos de su decisión: - Al expediente no se allegó prueba alguna que demuestre que entre la accionante y la entidad accionada se hubiese firmado contrato de trabajo. Lo que existió entre ellas fue la suscripción de un acuerdo cooperativo que no implica relación laboral ni contrato de trabajo.

- Existe documento que comprueba que el 12 de agosto de 2003 la accionante presentó solicitud de retiro voluntario de la Cooperativa, la cual fue aprobada por el Consejo de Administración en el Acta No. CA008-03.

- El hecho de no cumplir el requisito de inmediatez de la acción de tutela muestra la poca necesidad o urgencia que tenía la accionante para reclamar los derechos que considera violados por parte de la entidad accionada.

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 1. Consideraciones previas Al apreciar las consideraciones fácticas y jurídicas expuestas en los fallos que son objeto de revisión, la Sala estima necesario dar respuesta a los siguientes interrogantes relacionados con presupuestos de procedibilidad de la acción de tutela de la referencia, para luego, si es del caso, efectuar la revisión de fondo de dichas providencias: 1) ¿La terminación del vínculo jurídico se ocasionó por decisión unilateral de la cooperativa o por aceptación de la renuncia presentada por la accionante? 2) ¿Existía un vínculo jurídico de carácter laboral entre la peticionaria y la cooperativa accionada o la relación entre ellas correspondía al derecho a conformar cooperativas de trabajo asociado? 3) ¿Dado el carácter privado

de la entidad accionada, se presenta una relación de subordinación o indefensión entre la peticionaria y la cooperativa TESCO? y 4) ¿Según los parámetros del requisito de inmediatez, la acción de tutela fue instaurada dentro de un término razonable, oportuno y justo? 1.1. Terminación unilateral del vínculo o aceptación de la renuncia 1.1.1. La entidad accionada afirma que el retiro de la cooperativa se produjo con ocasión de la renuncia presentada por la accionante el 12 de agosto de 2003, la cual fue aceptada el mismo día por el Consejo de Administración;

por su parte, la peticionaria sostiene que ella nunca presentó dicha renuncia y que su voluntad en esos días nunca fue la de renunciar al puesto.

Ante la evidente contradicción entre lo afirmado por las partes en conflicto, la Sala tendrá que deducir, para efectos de la revisión de la acción de tutela, la naturaleza de la relación jurídica existente entre la peticionaria y la cooperativa. Con tal fin, de conformidad con las pruebas que obran en el expediente se tiene que:

- La accionante fue incapacitada en tres ocasiones consecutivas: del 4 al 6, del 7 al 11 y del 12 al 16 de agosto de 2003. El motivo de su incapacidad laboral fue la amenaza de aborto que presentaba en esa fase del embarazo.

- La peticionaria manifiesta en su escrito de tutela que acudió a la cooperativa el 13 de agosto para entregar la tercera incapacidad, pero que allí no quisieron recibírsela, lo cual es corroborado con la firma de dos testigos.

- Ante tal negativa, el 14 de agosto envió la incapacidad por correo certificado, la cual fue recibida por la cooperativa el día siguiente. - La peticionaria, bajo la gravedad del juramento, en la diligencia de interrogatorio dentro del trámite de la tutela, además de negar que hubiere firmado la supuesta renuncia, emitió la siguiente expresión: “Quedo sorprendida con esta carta de retiro voluntario y más con esa fecha del 12 de agosto, en la cual me encontraba incapacitada”. (folio 85 del expediente) - La cooperativa accionada expresa que “No es cierto que la accionante haya firmado contrato de trabajo a término indefinido, ni mucho menos en esa fecha, ella solicitó su ingreso a la cooperativa el día 1º de Febrero de 2003, para lo cual firmó un convenio cooperativo” e informa que la peticionaria “solicitó su retiro voluntario de la cooperativa”, tal como se evidencia en la solicitud de retiro de TESCO que acompaña a su escrito.

(folios 45 y 46 del expediente) 1.1.2. Al ponderar objetivamente los elementos de prueba disponibles en el expediente, la Sala, para fines del estudio que adelanta en sede de revisión, privilegia lo sostenido por la peticionaria. Para optar por esta determinación, se tiene en cuenta que no solamente se trata del conflicto de derechos e intereses de la accionante y los que asisten a la cooperativa, sino, ante todo, que están de por medio el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y los derechos fundamentales y prevalentes de su pequeño hijo (C.P. arts. 42, 43 y 44). Así mismo, no parece razonable que la peticionaria, consciente de su dependencia económica del salario, de su avanzado estado de embarazo, del riego de aborto que la aqueja y de hallarse incapacitada para laborar, acudiera personalmente el 12 de agosto a las instalaciones de TESCO con el único fin de presentar su renuncia a la cooperativa. Tampoco es esperable que la conducta de los trabajadores de la cooperativa de negarse a recibir la incapacidad correspondiera a su propia iniciativa o negligencia sino, probablemente, a instrucciones de sus superiores. Además, ¿Cómo comprender que la peticionaria pretenda entregar una incapacidad y luego, al no lograr su propósito, decida remitirla por correo, si el día anterior había presentado renuncia definitiva a la cooperativa? En estas circunstancias esta Sala de Revisión asume, para efectos de la acción de tutela, que la terminación del vínculo jurídico existente entre la peticionaria y la Cooperativa TESCO se produjo como consecuencia de la decisión unilateral de esta última de darlo por terminado. No obstante, debido a que las inconsistencias y contradicciones puestas en evidencia por las partes son de tal magnitud que pueden resultar atentatorias del interés general y del carácter sumario y preferente de la acción de tutela, y que incluso podrían constituir eventuales violaciones al régimen penal y administrativo sancionador, la Sala dispondrá que se compulsen copias del expediente y de la sentencia a la Fiscalía General de la Nación y a la Superintendencia de la Economía Solidaria para lo de su competencia.

Definido lo anterior, corresponde ahora establecer la naturaleza del vínculo jurídico existente entre accionante y accionada. 1.2. La existencia de una relación laboral entre la peticionaria y la cooperativa accionada 1.2.1. La señora Gladys Ríos Alvarado afirma que celebró un contrato de trabajo a término indefinido con la Cooperativa TESCO y que fue asignada para laborar en la empresa Colombina S.A. Por su parte, la Cooperativa niega que se haya firmado un contrato de tal naturaleza y reconoce que lo que se celebró entre las partes fue un convenio cooperativo, del cual anexa copia. Para el juez a-quo la solución al conflicto sobre la existencia de una relación de trabajo corresponde adoptarla a la jurisdicción ordinaria del trabajo; por su parte, el juez de segunda instancia resalta que en el expediente no existe prueba alguna que demuestre la existencia del contrato de trabajo y deduce que el vínculo entre accionante y accionada es el de un convenio cooperativo.

En el expediente obra copia del convenio cooperativo que Gladys Ríos Alvarado firmó el 1º de febrero de 2003 con la Cooperativa TESCO. La naturaleza de esta última es la de una cooperativa de trabajo asociado de la economía solidaria. En dicho convenio se incluyen, entre otros, los siguientes aspectos:

identificación de las partes; la mención de los principios cooperativos; la declaración de las partes que conocen y se someten a las normas legales cooperativas y a la filosofía y práctica de los principios cooperativos; los asuntos que acepta el asociado; las obligaciones del asociado y de la cooperativa; las prohibiciones al asociado; la declaración sobre el fin principal de la cooperativa; la duración y terminación del convenio y la solución de controversias por un tribunal de arbitramento.

A pesar de la existencia formal del convenio cooperativo, las afirmaciones y criterios divergentes en ese aspecto inducen a la Sala a determinar si la naturaleza del vínculo jurídico que existía entre la peticionaria y la Cooperativa TESCO correspondía a una relación laboral común o si, por el contrario, constituía el ejercicio del derecho a la libre conformación de cooperativas de trabajo asociado. La respuesta que se obtenga condicionará la aplicación de uno u otro sistema normativo en la solución del caso concreto: esto es, las normas del derecho laboral ordinario o las reglas del trabajo asociado en cooperativas.

1.2.2. En relación con la existencia del doble régimen al interior de las cooperativas de trabajo asociado, la Corte, en la sentencia C-211 de 2000 M.P. Carlos Gaviria Díaz, señaló que a las cooperativas de trabajo asociado se les permite contratar trabajadores no asociados, quienes se regirán por la legislación laboral vigente. Y formuló esta pregunta: ¿cuál sería el régimen aplicable a los trabajadores que no son socios? A lo cual respondió que “En la misma disposición acusada se establece que cuando dichas cooperativas contratan trabajadores dependientes, lo cual es de carácter excepcional debido a su propia naturaleza (asociación para trabajar), éstos se rigen por las normas consagradas para la generalidad de los trabajadores: la legislación laboral vigente, pues en este caso sí se dan todos los supuestos de una relación laboral subordinada, a saber: existe un empleador, un trabajador que labora bajo la subordinación de aquél, y una remuneración o salario”.

1.2.3. En el caso concreto, si bien la Sala no desconoce la naturaleza, objeto y fines de las cooperativas de trabajo asociado, la ponderación integral de la información que obra en el expediente permite concluir que entre la peticionaria y la cooperativa accionada existía una relación laboral ordinaria, regida por las disposiciones del derecho del trabajo. Al respecto, sobresalen estos tres aspectos:

- En el contenido del convenio y en su ejecución se aprecia que fue la Cooperativa TESCO la que envío a la peticionaria a prestar sus servicios personales en la empresa Colombina S.A., lugar donde cumplía las exigencias de tiempo, modo y lugar que le imponían para realizar su labor; ella percibía una remuneración periódica por parte de la cooperativa accionada y existía una relación de subordinación laboral tanto a la cooperativa como a la empresa donde estaba asignada por aquella. Lo anterior significa que en el caso concreto se reunían los elementos de una relación laboral, pues

había una prestación personal del servicio en cabeza de la peticionaria, una subordinación jurídica de la peticionaria frente a la Cooperativa TESCO y una remuneración que la actora percibía por los servicios personales prestados.

- El convenio no contiene mención alguna al derecho a participar “en la distribución equitativa de los excedentes que obtenga la cooperativa” [1] , que debe preverse a favor de cada uno de los cooperados y que constituye elemento esencial de esa modalidad específica de asociación.

- El convenio tampoco alude a los riesgos propios que deben asumir los trabajadores socios de las cooperativas de trabajo asociado. Para la Corte, “ los trabajadores asociados no sólo reciben beneficios pues, dada su condición de propietarios, también tienen que asumir los riesgos, ventajas y desventajas propios del ejercicio de toda actividad empresarial. De manera que si se presentan pérdidas deben asumirlas conjuntamente, lo que no ocurre en las relaciones de trabajo dependientes ” [2] .

Así, entonces, en el convenio y en su ejecución prevalecen las disposiciones de carácter laboral, sobre aquellas relacionadas con la índole de cooperado. Por ello, de conformidad con el principio constitucional previsto en el artículo 53 de la Carta Política, según el cual prima la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, la Sala concluye, en el mismo sentido de lo decidido en la sentencia T-550/04 [3] , que en el caso en estudio se configura un contrato de trabajo y que las relaciones jurídicas entre la actora y la cooperativa accionada no se rigen por las normas de la legislación cooperativa sino por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

1.2.4. Las precedentes constataciones permiten responder el tercer interrogante, relacionado con la procedencia de la tutela frente a particulares.

El artículo 86 de la Constitución Política asigna a la ley la determinación de los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión. Esta condición es desarrollada por el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991. Por su parte, la jurisprudencia constitucional tiene establecido que el trabajador se halla en relación de subordinación frente a su empleador, lo cual lo faculta para instaurar acción de tutela en procura de obtener la protección de los derechos fundamentales que estime amenazados o vulnerados por la acción u omisión de su empleador.

En la medida en que los hechos que motivaron la presentación de la solicitud de amparo surgen, en este caso, de la relación laboral y de subordinación existente entre la peticionaria y una cooperativa, se cumple entonces la condición de procedibilidad de la tutela contra particulares.

1.3. Presupuesto de la inmediatez de la acción de tutela 1.3.1. Resta establecer si en el caso objeto de examen se incumplió el requisito de la inmediatez. Los jueces de instancia coinciden en afirmar que la acción de tutela es improcedente porque no cumple con ese presupuesto. El ad quem agrega que la tardanza en la presentación de la tutela evidencia la poca necesidad o urgencia que la accionante tenía para reclamar sus derechos.

1.3.2. Sobre el particular, la jurisprudencia constitucional tiene establecido que el presupuesto de la inmediatez constituye un requisito de procedibilidad de la tutela [4] , de tal suerte que la acción debe ser interpuesta dentro de un plazo razonable, oportuno y justo. Con tal exigencia se pretende evitar que este mecanismo de defensa judicial se emplee como herramienta que premia la desidia, negligencia o indiferencia de los actores, o se convierta en un factor de inseguridad jurídica.

Esta condición está contemplada en el artículo 86 de la Carta Política como una de las características de la tutela, cuyo objeto es precisamente la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales de toda persona, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los

particulares en los casos que establezca la ley. Así, pues, es inherente a la acción de tutela la protección actual, inmediata y efectiva de aquellos derechos.

1.3.3. En casos como este, en que se trata de mujeres que afirman haber sido despedidas con ocasión de su estado de embarazo, la Corte tiene establecido que ellas podrán acudir en acción de tutela hasta un año después de la fecha del parto. Por ejemplo, en la sentencia T-504/04 expresó:

2.2. La sentencia T-1014 de 2003, M.P. Eduardo Montealegre Lynett, recoge los elementos de la jurisprudencia constitucional sobre la licencia de maternidad y, en relación con el asunto objeto de revisión en esa ocasión, decidió revocar las sentencias adoptadas por los jueces de instancia y conceder el amparo constitucional solicitado por la peticionaria.

Se trató de una tutela instaurada contra el Seguro Social, debido a la negativa de la entidad de pagar la licencia de maternidad arguyendo el pago extemporáneo de las cuotas de afiliación.

La acción se presentó después del término legal de duración de la licencia. En ese Fallo, la Corte (...) se pronunció en relación con la procedencia de la acción de tutela cuando es presentada después de vencido el término de la licencia de maternidad. La Corte dispuso que cuando la accionante, dentro del término de la licencia de maternidad, ha reclamado a la entidad el pago de la correspondiente licencia y ésta responde tardíamente, la tutela podrá presentarse así haya vencido dicho término. Esta apreciación está conforme con los mandatos superiores por cuanto, como lo expresó la Corte en el Fallo en referencia, “es menester tener en cuenta los valores y principios constitucionales derivados del artículo 43 que establece que después del parto la madre goza de especial protección del Estado, del artículo 53 que reitera la protección especial a la maternidad; del artículo 44 que ordena que los derechos de los niños prevalezcan sobre los derechos de los demás y el artículo 50 que manda proteger y dar seguridad social a todo niño menor de un año”.

Así mismo, retomó el nuevo criterio jurisprudencial expuesto en la sentencia T-999-03, M.P. Jaime Araujo Rentería, sobre la oportunidad de presentación de la tutela cuando se trata de reclamaciones para el pago de una licencia de maternidad, según el cual el término no es de 12 semanas sino de un año. Recordó que “ siendo la voluntad del constituyente que los derechos del niño prevalezcan sobre todos los de los demás, y que durante el primer año de vida gocen de un protección especial, el plazo para reclamar el derecho a la licencia por vía de tutela no puede ser inferior al establecido en el artículo 50 de la Constitución Política o sea 364 días y no 84 como hasta ahora lo había señalado jurisprudencialmente esta Corporación ” [5] .

Esta Sala de Revisión acoge igualmente el criterio antes descrito. (subrayado fuera de texto) De conformidad con lo expuesto por la Corte en los fallos en referencia, la Sala considera que en los casos en que hay indicios que la trabajadora fue despedida con ocasión de su estado de embarazo, la acción de tutela podrá igualmente ser presentada dentro del año siguiente al nacimiento de su hijo. En consecuencia, en el presente caso la peticionaria no incumplió el requisito de inmediatez de la acción de tutela, puesto que fue presentada dentro de un término estimado como prudencial, adecuado y justo por esta Corporación.

Una vez resueltas las cuestiones de procedibilidad antes descritas, la Sala avocará en seguida la revisión de los fallos proferidos por los jueces de instancia.

2. Problema jurídico De acuerdo con la información disponible, esta Sala de Revisión deberá determinar si resulta procedente la acción de tutela interpuesta por una trabajadora despedida durante el estado de gestación y que invoca el amparo de sus derechos a la vida, la igualdad y la protección especial a la maternidad, así como el carácter fundamental y prevalente de los derechos de su bebé.

3. Solución al problema jurídico: protección especial a la maternidad. Reiteración de jurisprudencia. 3.1. La protección especial a la mujer trabajadora en el estado de embarazo y en el período de lactancia ha sido objeto de considerable número de pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional. De manera constante y coherente ha resaltado la protección reforzada que la Constitución Política reconoce a la mujer embarazada y la especial protección de sus derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad de trato.

La mujer trabajadora tiene el derecho constitucional fundamental a una estabilidad laboral reforzada y a no ser discriminada por su condición de embarazada, con lo cual se privilegia su derecho a la igualdad, “pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentren en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas” [6] .

La terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo de la mujer en estado de embarazo puede dar lugar a la protección de sus derechos fundamentales a través de la acción de tutela si se cumplen los supuestos señalados por la jurisprudencia constitucional [7] . Tales exigencias aluden a la comprobación del estado de gravidez, al período objeto de protección, a la autorización para el despido, al conocimiento que el empleador tenga del estado de embarazo de la trabajadora y a la situación especial en que se halle la mujer despedida.

En caso de cumplirse esas condiciones, la tutela procede, por mandato del artículo 86 de la Constitución Política, como mecanismo transitorio de protección judicial para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, por cuanto el ordenamiento jurídico tiene previsto un medio ordinario de defensa, esto es la jurisdicción laboral o la contencioso administrativo en consideración al vínculo laboral y a la naturaleza jurídica del empleador, al cual podrá acudir la mujer en procura del amparo definitivo de sus derechos. Además, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que, frente a las mujeres en estado de gestación que deriven el sustento diario de su trabajo, la tutela se erige como una excepción a la regla general de este mecanismo para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido [8] .

3.2. Según lo ha reiterado esta Corporación en diferentes oportunidades, “los elementos fácticos que deben quedar demostrados para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada son los siguientes: (1) que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (2) que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; (3) que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; (4) que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador” [9] .

Al constatar la presencia de estos elementos fácticos en el caso concreto, se observa lo siguiente: 1) La señora Gladys Ríos Alvarado se encontraba en estado de embarazo e incapacitada cuando fue despedida por su empleador.

2) El empleador no solicitó la autorización a la autoridad laboral competente para despedir a una mujer embarazada [10] . 3) Desde la generación de las incapacidades laborales a partir del 4 de agosto de 2003 por amenaza de aborto, el empleador tuvo conocimiento del estado de embarazo de la peticionaria. En su declaración la accionante afirma que una vez pasó la amenaza de aborto, ella le informó a la Jefe Administrativa, quien le dijo que con una amenaza de aborto debería tenerse mucho cuidado. Agrega que le recibieron la incapacidad por amenaza de aborto, la que fue reconocida en la quincena. De otro parte, la falta de comunicación oportuna del estado de embarazo de la trabajadora no fue alegado ni desmentido por la cooperativa accionada.

En relación con la notificación del estado de mujer embarazada, la Corte expresó en reciente fallo que ahora se reitera [11] : En consecuencia, la Corte mantiene su jurisprudencia según la cual no se exige como requisito para la protección constitucional del derecho a la maternidad, que la notificación del estado de embarazo que se realiza al empleador, deba ejecutarse atendiendo ciertas formalidades. Así, se ha dicho, que la notificación directa es sólo una de las formas por las

cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única. En este sentido el juez constitucional debe indagar y establecer si efectivamente el empleador estaba en condiciones de saberlo. En este sentido, la Corte ha admitido que dicho conocimiento se puede establecer mediante la figura del hecho notorio, [12] o por cualquier otra causa, como puede ser la noticia de un tercero, o como en este caso, la circunstancia previa, y conocida por el empleador, de una amenaza de aborto que sólo tiene lugar si media un estado de embarazo.

[13] 4) La actora es una mujer que depende de su salario para vivir, está desempleada, es madre soltera, cabeza de familia y tiene a cargo a su pequeño hijo. Sus condiciones mínimas de vida se ven gravemente afectadas ante la ausencia de su única fuente de ingresos para la manutención y el cuidado suyos y de su bebé.

Así entonces, en el presente caso concurren los elementos de procedencia de la acción de tutela para la protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada. Y, como lo ha sostenido esta Corporación, al producirse el despido de la mujer embarazada sin el cumplimiento de los requisitos señalados, el despido se torna ineficaz.

[14] Por otra parte, la protección de los derechos de la trabajadora embarazada y de su hijo a través de esta acción de tutela se hace con carácter transitorio. Por consiguiente, la accionante tiene la obligación de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria dentro del plazo de cuatro meses previsto en el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 para demandar la protección definitiva de sus derechos.

De conformidad con las precedentes consideraciones, se revocarán las sentencias proferidas por los jueces de instancia y en su lugar, en reiteración de lo decidido por esta Corporación en la sentencia T-308 de 2002 [15] , se impartirá la orden judicial en el mismo sentido que la dada en aquella providencia. En aquel fallo se expresó, a manera de síntesis, lo siguiente: “En este caso, dada la gravedad del desconocimiento de la estabilidad reforzada de una mujer embarazada que además de enferma se encontraba en alto riesgo de perder su hijo, esta Sala considera procedente no sólo ordenar el reintegro laboral sino que también dispondrá que se le resarza el perjuicio económico que sufrió por la conducta de las empresas en cuestión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el 35 de la Ley 50 de 1990, y en varias sentencias de esta Corte. (T-874-99, MP.

José Gregorio Hernández Galindo y T-764-00 MP. Alejandro Martínez Caballero)”. III. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero: Revocar las sentencias proferidas en el proceso de la referencia por el Juzgado Quinto Civil Municipal y el Juzgado Décimo Civil del Circuito, ambos de la ciudad de Barranquilla.

Segundo: Tutelar, de manera transitoria, con el propósito de evitar un perjuicio irremediable, los derechos constitucionales de la mujer embarazada de la señora Gladys Ríos Alvarado y los derechos fundamentales y prevalentes a la vida digna y a la alimentación equilibrada de su menor hijo de 9 meses de edad.

Tercero: Ordenar al representante legal de la Cooperativa de Servicios TESCO que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de esta providencia –si no lo ha hecho todavía y si la actora así lo desea- reintegre a la señora Gladys Ríos Alvarado a la labor que desempeñaba al momento del despido o en una labor equivalente o superior, en la misma ciudad y en las mismas o mejores condiciones.

Cuarto: Ordenar al representante legal de la empresa Cooperativa de Servicios TESCO que, en el término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de esta providencia, cancele la indemnización por despido ilegal equivalente a sesenta (60) días de salario, más los salarios correspondientes a cuatro (4) semanas de descanso remunerado.

Quinto. Ordenar al representante legal de la empresa Cooperativa de Servicios TESCO que, en cuanto el despido carece de todo efecto, en el término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de esta providencia, cancele a la

accionante los salarios y prestaciones sociales dejados de pagar que le correspondan hasta el momento del reintegro.

Sexto: Advertir a la accionante que dentro del término máximo de cuatro meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure una acción ordinaria que resuelva de manera definitiva el presente caso, de acuerdo con lo establecido por el artículo 8º del Decreto 2591 de 1991.

Séptimo: Compulsar sendas copias del expediente y de la sentencia a la Fiscalía General de la Nación y a la Superintendencia de la Economía Solidaria para lo de su competencia.

Octavo: Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado Ponente Presidente de la Sala RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Corte Constitucional. Sentencia C-211/00 M.P. Carlos Gaviria Díaz. En esta sentencia la Corte resaltó que " el trabajador asociado tiene derecho a recibir un porcentaje de los excedentes obtenidos por la cooperativa ".

[2] Ibídem . [3] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. En esa sentencia se dedujo que el carácter de cooperativa de trabajo asociado que ostente una entidad, no impide, per se , que se produzcan verdaderas relaciones laborales entre la cooperativa y algunos particulares. En lo atinente, señaló que, " Contrario a lo sostenido por la sentencia de segunda instancia que se revisa, la existencia de una relación entre cooperativa y cooperado no excluye necesariamente que se de una relación laboral entre ambos y esto sucede cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa, si no para un tercero, respecto del cual recibe ordenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la cooperativa, que fue lo que sucedió en este caso. Por ello, visto lo acaecido en el presente proceso, es preciso reiterar que en tanto exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni 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 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 ".

[4] Cfr . Corte Constitucional. Sentencias T-575/02 M.P. Rodrigo Escobar Gil. [5] Corte Constitucional. Sentencia T-999-03 M.P. Jaime Araujo Rentería.

[6] Corte Constitucional. Sentencia C-470/97, M.P. Alejandro Martínez Caballero. En el mismo sentido, en la sentencia T-969/00 expresó: " 4. Esto significa entonces que ¿el derecho a la estabilidad en el empleo, el cual origina la ineficacia del despido al cargo que venía desempeñando una mujer embarazada, es fundamental o es un derecho de rango legal?. Para resolver este interrogante, se reitera la sentencia T-373 de 1998 [6] , proferida recientemente por la Sala Tercera de Revisión, en donde se afirma que "la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa de embarazo", pues en caso de despido, se presenta una manifestación clara de trasgresión de los derechos a la igualdad y al trabajo, los cuales son derechos fundamentales. En igual sentido, la sentencia C-470 de 1997 consideró que "la protección a la mujer embarazada tiene otro fundamento constitucional, a saber la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre los sexos y la protección de la maternidad, la vida, la familia y el cuidado de los niños (CP arts 5º, 13, 42, 43 y 44) "

[7] Para la Corte, " la terminación unilateral de los contratos laborales por causa de embarazo rebasa los límites legales para adquirir un rango constitucional, por ende susceptible de protección directa por parte del juez constitucional ".

Sentencia T-969/00, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[8] Ver sentencias T-736/99, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa; T-969/00, M.P. Alejandro Martínez Caballero y T-1562/00, M.P. Cristina Pardo. [9] Corte Constitucional, Sentencia T-373/98, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz. Criterios reiterados, entre otras, en las sentencias T-308/02, T-439/02 y T-550/04, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y en las sentencias T-765/01 y T-961/02, M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

[10] El artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo consagra, en los siguientes términos, el requisito de la autorización para despedir a la trabajadora durante el período de embarazo: “ ART.

240.—Permiso para despedir. 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del inspector del trabajo, o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. 2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el patrono para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. 3. Cuando sea un alcalde municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el inspector del trabajo residente en el lugar más cercano ”.

[11] Corte Constitucional. Sentencia T-550/04, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [12] T-362 de 1999, MP: Alfredo Beltrán Sierra y T- 778 de 2000, MP: Alejandro Martínez Caballero.

[13] En el mismo sentido la sentencia T-1185 de 2003, MP: Jaime Córdoba Triviño cuando señaló: “Si bien en el proceso no se dispone de plena prueba sobre la oportuna comunicación del estado de embarazo que la trabajadora entregó al empleador, se deduce de manera concluyente que dicho trámite se surtió. Ello es así en tanto:

a) con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo la peticionaria estuvo incapacitada por amenaza de aborto; b) ella afirma que el 14 de abril entregó la incapacidad por amenaza de aborto a la señorita Katerín Castañeda, “ quien es la persona encargada de recibir las incapacidades y entregárselas al coordinador, señor Alejandro Ibagué ” c) en el expediente aparece copia de la Incapacidad No. 1206899 dada por Cafesalud a la accionante, con firma ilegible de recibido del 14 de abril de 2003; y, d) la falta de comunicación oportuna del estado de gravidez de la trabajadora no fue alegada ni desmentida por la empresa accionada”.

[14] Ver, entre otras, las sentencias C-470-97; T-969-00; T-1126-00 y T-1473-00. [15] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

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.