

ACCION DE TUTELA CONTRA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO-Despido de mujer embarazada

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Naturaleza jurídica, definición y características

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Libertad de regulación de estatutos o reglamentos no es absoluta/COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Protección de derechos fundamentales de trabajadores

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Régimen de trabajo, compensación, previsión y seguridad social será el establecido en estatutos y reglamentos

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Inaplicación de normas laborales a los trabajadores socios

COOPERATIVA DE TRABAJO Y EMPRESA ASOCIATIVA DE TRABAJO-Distinción

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Casos en los cuales a trabajadores vinculados se les aplica legislación laboral

PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES EN RELACIONES LABORALES-Principio constitucional

CONTRATO DE TRABAJO-Elementos esenciales

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

SUBORDINACION DEL TRABAJADOR EN CONTRATO DE TRABAJO-Alcance

PRESUNCION DE RELACION LABORAL-Inversión de la carga de la prueba

Con relación a la nombrada presunción, la Corte ha señalado que es de naturaleza legal, de manera que puede ser desvirtuada por el empleador con la demostración del hecho contrario al presumido, esto es, probando que el servicio personal del trabajador no se prestó con el ánimo de que le fuera retribuido, o en cumplimiento de una obligación que le impusiera dependencia o subordinación sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. En consecuencia, al empleador se le traslada la carga de la prueba, caso en el cual el juez con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 CP.), tendrá que examinar el “conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Vulneración por despido

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Fundamental

Las mujeres en estado de embarazo tienen como derechos fundamentales el de no ser discriminadas en el campo laboral y por consiguiente a una estabilidad laboral reforzada, que tiene como objetivo evitar todo tipo de discriminación sexual en el trabajo cuyo motivo sea el embarazo.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Despido previa autorización de la oficina de trabajo

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Requisitos mínimos de procedibilidad para despido

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Casos en que el despido es nulo

La legislación colombiana ha rodeado la maternidad de una serie de beneficios que amparan a las madres trabajadoras y ha consagrado la prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). Así mismo, por presunción legal se entiende que el despido se efectuó por causa de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto y sin autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario. En virtud de lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha señalado que carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente. Esto significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener la previa autorización del funcionario del trabajo, para entonces poder entregar la correspondiente carta de terminación del contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe

pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz. En consecuencia, si una trabajadora es despedida por su empleador y este no cuenta con la autorización administrativa para proceder al retiro, tiene derecho a ser reintegrada y al pago de una indemnización conformada por los siguientes factores: (i) el equivalente a los salarios de 60 días; (ii) 12 semanas de salario como descanso remunerado, y (iii) Las indemnizaciones por retiro sin justa causa y prestaciones a que hubiere lugar según la modalidad del contrato

#### DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Casos excepcionales de procedencia para reintegro

Sobre el particular, la Corte ha manifestado que por regla general, la acción de tutela no procede para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas. No obstante, esta Corporación ha establecido que si se alega que existe otro instrumento judicial, aquel debe ser idóneo y eficaz que permita la protección inmediata de los derechos fundamentales de la misma forma en que lo haría la acción de tutela. Luego, si una mujer en estado de embarazo es despedida, la Corte ha señalado que en aras de proteger el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, la acción de tutela procede siempre y cuando se encuentren acreditados los requisitos jurisprudencialmente establecidos.

#### 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-Empleador conocía o debía conocer estado de embarazo de trabajadora

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Trabajadora de cooperativa que fue despedida por encontrarse en estado de embarazo

Referencia: expediente T-1199946

Acción de tutela instaurada por Yenny Leandra Orozco Cano contra la Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Magistrada Ponente:

Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Bogotá, D.C., dos (2) de febrero de dos mil seis (2006).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araújo Rentería y Alfredo Beltrán Sierra, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos dictados por los Juzgados Segundo (2) Penal Municipal y Penal del Circuito de Dosquebradas, Risaralda, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora Yenny Leandra Orozco Cano contra la Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO.

## I. ANTECEDENTES

La señora Yenny Leandra Orozco Cano, interpuso acción de tutela contra la Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO, al considerar vulnerados los derechos fundamentales al mínimo vital y de los niños. Para fundamentar su demanda señala los siguientes

### 1. Hechos

a. Expone que ingresó a laborar en la Cooperativa accionada, el 21 de febrero de 2005, por medio de un contrato de trabajo a término indefinido, como impulsadora de ventas, devengando el salario mínimo legal mensual vigente.

a. Declara que se enteró de su estado de gravidez, el 25 de mayo de 2005, por medio de una prueba de embarazo.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

a. En consecuencia, dentro de los días siguientes, informó a su empleador dicha situación, quien a su vez la remitió a un laboratorio privado en la ciudad de Pereira, lugar en el que se confirmó el resultado obtenido con la citada prueba.

a. Posteriormente, es decir, el 28 de mayo de 2005, le fue comunicado que su contrato de trabajo era “cancelado sin ninguna explicación”.

a. Asevera que le consignaron la suma de \$307.071 pesos por concepto de liquidación, sin embargo, sostiene que aquella suma de dinero no es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.

a. Afirma que su compañero permanente se encuentra desempleado y que el salario que sufragaba en la Cooperativa accionada “constituía el único ingreso familiar”.

a. Manifiesta que ha realizado todas las diligencias necesarias para obtener una explicación sobre el motivo de su despido, como citar al representante legal de la Cooperativa MAXCO por medio de la Oficina de Trabajo.

a. Arguye que presentó un derecho de petición ante la Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO, con la finalidad de obtener la expedición de una copia del contrato de trabajo y de la comunicación por medio de la cual se dio por terminado.

a. Aduce que estaba afiliada a la EPS CAFESALUD y que a la fecha cree que no tiene servicio médico, el cual necesita para efectuarse los controles prenatales.

Por todo lo anterior, solicita que se ordene a la Cooperativa MAXCO reintegrarla a su trabajo y cancelar los salarios dejados de percibir.

## 2. Respuesta del ente demandado

El señor Orlando Jiménez Ojeda, obrando en calidad de representante legal de la Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO, solicita que se deniegue el amparo solicitado.

Manifiesta que la señora Yenny Orozco Cano ingresó al ente accionado el 21 de febrero de 2005, pero “no con contrato a término indefinido, sino como asociada de la cooperativa, a solicitud escrita de ella”.

Además, afirma que nunca fue notificado del estado de embarazo de la señora Yenny Orozco y que la desvinculación de aquella de la Cooperativa MAXCO se produjo de forma voluntaria, por ende, no se puede aseverar que se haya cancelado el contrato por la condición de gravidez de la accionante.

Así mismo, expresa que la señora Yenny Orozco no fue remitida por el ente accionado al laboratorio de la Doctora Ángela Vargas para efectos de constatar su maternidad.

Aduce que el derecho de petición presentado por la demandante fue oportunamente contestado con unos documentos anexos, que no fueron los solicitados por la accionante, pues aquellos no existen, por ende, tan solo fueron remitidas las copias del Convenio Cooperativo y de la solicitud de retiro voluntario.

Por último, argumenta que no se puede predicar de la accionante una estabilidad laboral



reforzada, pues para ello es necesario que se configure dentro de la relación laboral ciertas circunstancias fácticas, tales como que el despido sea a causa del estado de gravidez de la trabajadora, lo cual no se presenta en el actual caso, ya que, no hubo despido sino desvinculación voluntaria.

### 3. Pruebas

Del material probatorio allegado al expediente la Sala destaca los siguientes documentos:

\* Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía de la señora Yenny Leandra Orozco Cano, en la que se aprecia que la accionante nació el 8 de febrero de 1987, contando en la actualidad con 18 años de edad (folio 6 cuaderno original).

\* Fotocopia del convenio de asociación celebrado entre la Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO y la demandante (folio 13 cuaderno original).

\* Fotocopia del carné de la Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO, expedido a nombre de la accionante (folio 4 cuaderno original).

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

\* Fotocopia del formulario de afiliación e inscripción a la EPS CAFESALUD, Régimen Contributivo, para trabajadores dependientes, en el que se observa que la señora Yenny Leandra Orozco Cano se encuentra afiliada a la misma en calidad de cotizante dependiente, desde el 22 de febrero de 2005, y su empleador era la Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO (folio 16 cuaderno original).

\* Fotocopia de la solicitud de retiro voluntario “desde el 30 de mayo de 2005”, presentada por la actora, en su calidad de asociada, ante los miembros del Consejo de Administración de la Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO (folio 15 cuaderno original).

\* Fotocopia de la prueba de embarazo, de fecha 25 de mayo de 2005, practicada a la señora Yenny Orozco, en la que consta que la accionante se encuentra embarazada (folio 3 cuaderno original).

\* Fotocopias de unos formularios de autoliquidación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud SGSSS y al Sistema General de Riesgos Profesionales, cancelados el 7 y 8 de junio de 2005 respectivamente (folios 19 y 20 cuaderno original).

\* Fotocopia de la liquidación del Acuerdo Cooperativo No. 040760, pagada el 17 de junio del año pasado, correspondiente al convenio celebrado entre la señora Yenny Orozco con MAXCO, en la que se contempla que la accionante ingreso el 21 de febrero del año pasado y se retiro el 30 de mayo del mismo año (folio 18 cuaderno original).

\* Fotocopia del derecho de petición presentado por la señora Yenny Orozco, el 20 de junio de 2005, ante la Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO, por medio del cual solicita copia del “Certificado de representación legal de la firma MAXCO, Fotocopia del contrato de trabajo suscrito entre la empresa MAXCO y la señora YENNY LEANDRA OROZCO CANO, Fotocopia de la comunicación por medio de la cual la firma MAXCO da por terminado el contrato de trabajo (...), Certificado de la prueba de embarazo expedida por la doctora ANGELA VARGAZ con base en el examen practicado por su laboratorio (...), Certificado laboral donde conste tiempo de vinculación y asignación salarial (...) por el tiempo que estuvo vinculada a la firma MAXCO” (folio 5 del cuaderno original).

## II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN

### 1. Primera Instancia

Del presente asunto conoció el Juzgado Segundo (2) Penal Municipal de Dosquebradas, Risaralda, que en providencia del 29 de julio de 2005 denegó el amparo solicitado al considerar que la señora Yenny Orozco tiene a su disposición otro mecanismo de defensa judicial, como es la jurisdicción ordinaria, ante los juzgados laborales, “pues es allí donde se debe debatir si se le violó o no algún derecho a la peticionaria”.

Así mismo, expresa que “tampoco se encuentra probado en el expediente que se le haya violado siquiera el mínimo vital (...) aunque así lo insinúe la señora Yenny Leandra”, ya que, no sólo implica alegar dicha circunstancia, sino también demostrarla.

Por otra parte, expone que para que se configure un perjuicio irremediable, es necesario que aquél sea inminente, o sea “que amenaza o esta por suceder prontamente”, las medidas que se requieren para conjurarlo deben ser urgentes, tiene que ser grave “lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona”, y por último, el amparo solicitado por medio de la acción de tutela ha de ser impostergable para poder restablecer el “orden social justo en su integridad”.

En consecuencia, aduce que en el presente caso no se cumplen los anteriores requisitos, ya que, la accionante no expresa que la tutela haya sido interpuesta como mecanismo

transitorio “ni se observa por parte alguna dentro de la actuación la necesidad, urgencia e inminencia del daño aún el quebrantamiento a los derechos de rango fundamental que impliquen grave perjuicio”.

## 2. Impugnación

La señora Yenny Leandra Orozco Cano impugnó el fallo del a quo al considerar que en su caso se cumplen los requisitos previstos por la Corte Constitucional para que prospere el amparo solicitado, es decir, fue desvinculada de su trabajo durante la época de embarazo, “sin contar con la autorización del funcionario competente (art. 240 del CST). El patrono tenía conocimiento de mi estado de gravidez. (...) el despido fue consecuencia de mi estado de embarazo y no estuvo directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique”.

Sostiene que su mínimo vital se encuentra afectado por la decisión del ente accionado de prescindir de sus servicios, si se tiene en cuenta la “cuantía de la liquidación que recibí al ser despedida”, su compañero permanente se encuentra desempleado y no tiene otros medios económicos para solventar sus necesidades básicas y las de su hijo que esta por nacer.

Expresa que si bien las madres despedidas en estado de embarazo o con posterioridad al parto cuentan con otros medios de defensa para obtener el reconocimiento y pago de la indemnización o el reintegro al cargo que venían desempeñando, los mismos en determinadas circunstancias resultan tardíos, inadecuados para proteger los derechos fundamentales de la madre e hijo, caso en el cual la acción de tutela es procedente en virtud del derecho a la “estabilidad laboral reforzada”.

Finalmente, solicita que se revoque el fallo proferido por la primera instancia y en su lugar se ordene a la empresa accionada MAXCO, pagar la “indemnización a que tengo derecho por razón del despido en estado de embarazo prevista en el artículo 239 del CST y el reintegro al empleo que desempeñaba.” Además de lo anterior, pide que se ordene a la entidad accionada que asuma los gastos de las prestaciones médicas, asistenciales y económicas, porque fue enterada que desde el 25 de julio de 2005 quedo por fuera del Sistema de Seguridad Social en Salud.

### 3. Segunda Instancia

El Juzgado Penal del Circuito de Dosquebradas, Risaralda, en providencia del 23 de agosto de 2005, confirmó el fallo del a quo al considerar que entre la señora Yenny Orozco y MAXCO no existe una relación laboral, pues no se encuentra acreditado en las pruebas aportadas en el expediente dicha situación, por el contrario, se observa que la accionante ingresó a la Cooperativa MAXCO en calidad de socia.

Expone que tanto el ingreso como el retiro de la señora Yenny Orozco de la cooperativa fue voluntario, por ende, no entiende como “pretende, mediante el mecanismo de la tutela, obtener aquello que ella misma dejó de lado, esto es, su calidad de asociada a la Cooperativa y los beneficios que comporta”.

Reitera que la accionante fue socia de MAXCO, desempeñando un trabajo asociado, lo que no “implica que sea una relación laboral, por el contrario, allí se habla de contratación de servicios de carácter civil y no laboral”.

Por otra parte, afirma que el mínimo vital de la actora no se encuentra vulnerado por el

actuar del ente accionado, ya que la señora Yenny Orozco fue la que renunció voluntariamente ante la Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO, además, no existía una relación laboral entre las partes.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

En suma, manifiesta que si bien la Constitución exige dar un trato especial a la mujer en estado de embarazo y con posterioridad al parto, “la señora Yenny Leandra tiene a su compañero y éste puede buscar una actividad laboral que le permita obtener ingresos para su congrua existencia” (...) “A la señora Yenny Leandra, no le queda otra alternativa que buscar la colaboración afectiva de su compañero y proceder a buscar la ayuda de sus familiares o de los familiares de su compañero permanente para que les colaboren en su empresa familiar. En caso extremo, de necesidad manifiesta, acudir al Estado para que por intermedio de sus entidades como el ICBF, y las Comisarías de Familia les presten la colaboración debida”.

### III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

#### 1. Competencia

Esta Corte es competente para conocer los fallos materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

## 2. Problemas jurídicos

De acuerdo con la situación fáctica planteada, en esta ocasión corresponde a la Sala determinar (i) el tipo de relación que tenía la señora Yenny Leandra Orozco Cano con la Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO; (ii) si hubo despido o desvinculación voluntaria de la Cooperativa MAXCO; y por último, (iii) si en el presente caso se cumplen los lineamientos dados por esta Corporación para proteger el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Para efectos de resolver los anteriores problemas jurídicos la Sala abordará el asunto atinente a las relaciones que pueden surgir entre una Cooperativa de Trabajo Asociado y sus asociados, el principio constitucional de la primacía de la realidad en las relaciones laborales y la procedencia del amparo al derecho a la estabilidad en el empleo de una mujer en embarazo. Abordados estos asuntos, entrará a determinar si la señora Yenny Leandra Orozco Cano tiene o no derecho al amparo solicitado.

## 3. Las relaciones que pueden surgir entre una Cooperativa de Trabajo Asociado y sus asociados y el principio constitucional de la primacía de la realidad en las relaciones laborales

Las cooperativas de trabajo asociado “son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios”<sup>1</sup>. Por ende, el principal aporte de los asociados en esta clase de organizaciones es su trabajo.

En las cooperativas de trabajo asociado, los asociados son al mismo tiempo los aportantes de capital y los gestores de la empresa. Además de lo anterior, “el régimen de trabajo, de

previsión, seguridad social y compensación”, debe estar consagrado en los estatutos y reglamentos de dichas organizaciones en razón a que “se originan en el acuerdo cooperativo” y, por consiguiente sus miembros no estarán sujetos “a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes y las diferencias que surjan, se someterán al procedimiento arbitral previsto en el Título XXXIII del Código de Procedimiento Civil o a la justicia laboral ordinaria. En ambos casos, se deberán tener en cuenta las normas estatutarias, como fuente de derecho.”<sup>2</sup>

Al respecto, en sentencia C-211 de 20003, MP. Carlos Gaviria Díaz, la Corte sostuvo que las características más relevantes de las mencionadas cooperativas son las siguientes: “La asociación es voluntaria y libre, Se rigen por el principio de igualdad de los asociados, No existe ánimo de lucro, La organización es democrática, El trabajo de los asociados es su base fundamental, Desarrolla actividades económico sociales, Hay solidaridad en la compensación o retribución, Existe autonomía empresarial”.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Así mismo, en la mencionada providencia se estimó que las “cooperativas de trabajo asociado nacen de la voluntad libre y autónoma de un grupo de personas que decide unirse para trabajar mancomunadamente, bajo sus propias reglas contenidas en los respectivos estatutos o reglamentos internos. Dado que los socios son los mismos trabajadores éstos pueden pactar las reglas que han de gobernar las relaciones laborales, al margen del código que regula esa materia. Todos los asociados tienen derecho a recibir una compensación por el trabajo aportado, además de participar en la distribución equitativa de los excedentes que obtenga la cooperativa”.

Como se dejó dicho, los asociados de dichas cooperativas además de tener obligaciones tienen derechos, entre ellos, los de “Participar en las actividades de la Cooperativa y en su administración mediante el desempeño de cargos sociales, Ser informados de la gestión de la cooperativa de acuerdo con las prescripciones estatutarias, Ejercer actos de decisión y elección en las asambleas generales y Fiscalizar la gestión de la cooperativa”, facultades que



están condicionadas al cumplimiento de los deberes.<sup>4</sup>

De igual forma, la Corte concluyó que las cooperativas de trabajo asociado se diferencian de las demás en el sentido de que los asociados son simultáneamente los dueños de la entidad y los que aportan el trabajo, es decir, que “existe identidad entre asociado y trabajador”. En virtud de lo anterior, la Corte consideró que “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”.<sup>5</sup>

Sin embargo, en la citada providencia se precisaron algunos casos en los cuales a los trabajadores vinculados con las aludidas Cooperativas se les aplica la legislación laboral<sup>6</sup>. Una de esas situaciones es cuando las cooperativas contratan trabajadores ocasionales o permanentes<sup>7</sup>, lo cual es de carácter excepcional debido a su propia naturaleza “asociación para trabajar”, pues en estos casos 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”.<sup>8</sup>

El otro suceso se configura bajo la regla de que “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”<sup>9</sup>, es decir, cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa, sino para un tercero, respecto del cual recibe ordenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la Cooperativa.<sup>10</sup>

En consecuencia, y por regla general, a las cooperativas de trabajo asociado no se les puede

aplicar la legislación laboral prevista para los trabajadores dependientes, ya que, “no es posible hablar de empleadores por una parte, y de trabajadores por la otra, como en las relaciones de trabajo subordinado o dependiente”, pues además de ser socios, aportan su trabajo y laboran bajo sus propias reglas, es decir, las previstas en los estatutos o reglamentos.

No obstante, hay casos excepcionales en los que las cooperativas de trabajo asociado contratan con personal ocasional o permanente o que el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa sino para un tercero respecto del cual recibe ordenes y cumple horarios y la relación con este último surge por mandato de aquella, en los que si es aplicable la legislación laboral vigente.

Además de los anteriores casos en los que se aplica la legislación laboral vigente, hay otros, que también puede surgir al interior de una Cooperativa de Trabajo Asociado, esto es, cuando en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (artículo 53 de la Constitución Política), concurren los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo (artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo).

Al respecto, la Corte en sentencia C-665 de 1998, MP. Hernando Herrera Vergara, estimó que el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, implicaba un “reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades”<sup>11</sup>, por ende, sí de los hechos se demuestra que la actividad desempeñada por una persona se hizo bajo subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la “existencia de una evidente relación laboral”.

En el mismo sentido, en sentencia C-1110 de 2001, MP. Clara Inés Vargas Hernández, la Corte consideró que la “relación de trabajo dependiente nace primordialmente de la realidad de los hechos sociales, por cuanto cada vez que una persona natural aparece prestando servicios personales bajo continuada subordinación o dependencia a otra persona natural o jurídica, surge a la vida del derecho una relación jurídica de trabajo dependiente, originando obligaciones y derechos para las partes contratantes que fundamentalmente se orientan a garantizar y proteger a la persona del trabajador.<sup>12</sup>”

Así mismo, en la aludida providencia la Corte manifestó que el elemento esencial, tipificador y diferencial del contrato de trabajo es la subordinación, pues “No pueden darse relaciones de trabajo sin un poder de dirección y un deber de obediencia, es decir sin aquél elemento de subordinación en el cual justamente los juristas ven la señal inconfundible del contrato de trabajo”. <sup>13</sup>

Del mismo modo en sentencia T-992 de 2005, MP. Humberto Antonio Sierra Porto, esta Corporación manifestó con relación al citado principio, que su fin es “determinar la situación real en que se encuentra el trabajador respecto del patrono, la realidad de los hechos y las situaciones objetivas surgidas entre estos. Debido a esto es posible afirmar la existencia de un contrato de trabajo y desvirtuar las formas jurídicas mediante las cuales se pretende encubrir, tal como ocurre con los contratos civiles o comerciales o aún con los contratos de prestación de servicios”<sup>14</sup>.

De conformidad con lo anterior, el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que el contrato de trabajo es “aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”.

En consecuencia, los elementos esenciales del contrato de trabajo son: “a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y c. Un salario como retribución del servicio.”<sup>15</sup>

Sobre el elemento en particular de la subordinación laboral, la Corte ha manifestando que es el “poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos. Se destaca dentro del elemento subordinación, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquél.”<sup>16</sup>

Así pues, la figura jurídica de la subordinación implica por lo tanto la aptitud que tiene el empleador para impartir ordenes al trabajador que condicionan la prestación del servicio, relacionadas con el comportamiento que tiene que tener el empleado durante el desempeño de sus funciones y con la forma de realizar sus labores.

Por lo tanto, una vez reunidos los anteriores elementos, se entiende que existe contrato de trabajo y “no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”<sup>17</sup>.

De ahí que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo haya dispuesto que “se presume

que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”, con lo cual la ley le esta otorgando primacía legal a la realidad de la prestación de un servicio personal sobre las formalidades.

Con relación a la nombrada presunción, la Corte en sentencia de constitucionalidad 665 de 1998 dispuso que es de naturaleza legal, de manera que puede ser desvirtuada por el empleador con la demostración del hecho contrario al presumido, esto es, probando que el servicio personal del trabajador no se prestó con el ánimo de que le fuera retribuido, o en cumplimiento de una obligación que le impusiera dependencia o subordinación “sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente”<sup>18</sup>.

En consecuencia, al empleador se le traslada la carga de la prueba, caso en el cual el juez con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 CP.), tendrá que examinar el “conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción.”<sup>19</sup>

Por ende, el principio constitucional de la primacía de la realidad en las relaciones laborales tiene como fin garantizar los derechos de los trabajadores y determinar la situación real en que se encuentran respecto del empleador, pues sus derechos no se pueden ver afectados o desmejorados por las formalidades.

Por lo tanto, si concurren los tres elementos esenciales previstos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo existe un contrato de trabajo, sin que deje de serlo por razón del nombre que se le de, ni de otras condiciones y modalidades que se le agregen. Lo anterior es lo que la doctrina ha denominado contrato realidad. Por ende, al trabajador sólo le bastará con acreditar la existencia de la relación laboral para que opere la presunción legal de contrato de trabajo, con lo cual se invierte la carga de la prueba para el empleador quien

para desvirtuarla tendrá que demostrar que el servicio no se prestó bajo subordinación o dependencia y con el pago de una remuneración, para lo cual no es suficiente la exhibición del respectivo contrato.<sup>20</sup>

#### 4. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo

La Constitución Política, encomienda al Estado la protección especial de grupos de personas, que por sus características particulares y posición dentro de la sociedad, pueden ser susceptibles de agresión o discriminación (artículo 13 Superior), tal es el caso de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo.

En virtud de lo anterior, el artículo 43 Superior, consagra en favor de la mujer en estado de maternidad una protección de carácter especial al señalar que “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”. Tal protección se predica por ejemplo en el trabajo, en donde debe ser prodigada por la sociedad y el Estado en procura de garantizar que la vida que se está gestando, pueda desarrollarse plenamente bajo el amparo de su progenitora.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

“ ... la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones mas claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los

eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada”.

Así mismo, la Corte recientemente en sentencia T-291 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa, reiteró que la estabilidad laboral reforzada es “un derecho fundamental<sup>21</sup>, que se deriva del derecho fundamental a no ser discriminada por ocasión del embarazo<sup>22</sup> y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia<sup>23</sup>”.

Por ende, las mujeres en estado de embarazo tienen como derechos fundamentales el de no ser discriminadas en el campo laboral y por consiguiente a una estabilidad laboral reforzada, que tiene como objetivo evitar todo tipo de discriminación sexual en el trabajo cuyo motivo sea el embarazo.

De conformidad con lo anterior, la legislación colombiana ha rodeado la maternidad de una serie de beneficios que amparan a las madres trabajadoras y ha consagrado la prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>24</sup>). Así mismo, por presunción legal se entiende que el despido se efectuó por causa de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto y sin autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario<sup>25</sup>.

Al respecto, esta Corporación en sentencia C-470 de 1997, MP. Alejandro Martínez Caballero, señaló que el despido en los periodos legalmente amparados dentro de la maternidad y de la

lactancia, sin que medie autorización previa del funcionario competente, será considerado nulo. En lo pertinente, la providencia dijo:

“(…) carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente. Esto significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener la previa autorización del funcionario del trabajo, para entonces poder entregar la correspondiente carta de terminación del contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz.”

En consecuencia, si una trabajadora es despedida por su empleador y este no cuenta con la autorización administrativa para proceder al retiro, tiene derecho a ser reintegrada y al pago de una indemnización conformada por los siguientes factores: (i) el equivalente a los salarios de 60 días; (ii) 12 semanas de salario como descanso remunerado, y (iii) Las indemnizaciones por retiro sin justa causa y prestaciones a que hubiere lugar según la modalidad del contrato<sup>26</sup>.

Sobre el particular, la Corte ha manifestado que por regla general, la acción de tutela no procede para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas.

No obstante, esta Corporación ha establecido<sup>27</sup> que si se alega que existe otro instrumento



judicial, aquel debe ser idóneo y eficaz que permita la protección inmediata de los derechos fundamentales de la misma forma en que lo haría la acción de tutela.

Luego, si una mujer en estado de embarazo es despedida, la Corte ha señalado que en aras de proteger el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, la acción de tutela procede siempre y cuando se encuentren acreditados los siguientes requisitos:

“a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el “fuero de maternidad”, esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública. e) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.” 28

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

“ a) La Constitución y los tratados internacionales imponen al Estado y a la sociedad la

obligación de proteger a la mujer embarazada. Especialmente en el campo laboral, la trabajadora en embarazo tiene derecho a una “estabilidad laboral reforzada”.

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.

c) Por lo anterior, el despido en los periodos legalmente amparados dentro de la maternidad y de la lactancia, sin que medie autorización previa del funcionario competente, será considerado nulo.

e) La procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad del empleo debe ser evaluado por el juez en cada caso concreto, analizando las condiciones objetivas del despido y subjetivas de la mujer embarazada.”

Por lo tanto, teniendo en cuenta los sujetos (mujer embarazada y nasciturus en condiciones de debilidad manifiesta e indefensión) y el objeto (estabilidad laboral) de la protección especial, la Corte Constitucional ha establecido que por vía de la acción de tutela se declare la ineficacia del despido, el consecuente reintegro, el pago de la indemnización consagrada en el artículo 239 del CST. y los respectivos salarios y prestaciones dejados de pagar como consecuencia del despido.

Por otra parte, la Corte en sentencia T-1177 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería, reiteró que

“en tanto exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni anulada al punto de que se afecte su condición de mujer en estado de embarazo. Así lo expuso esta misma Sala al considerar en una oportunidad anterior, que al margen del tipo de relación laboral que este operando, durante el período de embarazo la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, en el evento de ser despedida, a apelar a una presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal”.<sup>29</sup>

En suma, independientemente de la clase de relación laboral que tenga una mujer en embarazo, esta última tiene derecho por expreso mandato de la constitución a una protección especial específicamente en el campo laboral llamada estabilidad laboral reforzada, durante el estado de gravidez y después del parto, y por ende su relación no puede ser suspendida ni anulada, por causa o con ocasión del mismo, pues lo que se pretende es asegurar una certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, quedando expuesta la trabajadora permanentemente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia.

## 5. Caso concreto

De acuerdo con los hechos y la jurisprudencia reseñada, procederá esta Sala, en primer lugar, a determinar el tipo de relación que tuvo la señora Yenny Leandra Orozco Cano con la Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO.

La señora Yenny Leandra Orozco Cano afirma que celebró un contrato de trabajo a término indefinido con la Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO. 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 (folio 13).

En el expediente obra copia del convenio de asociación que la señora Yenny Orozco Cano firmó el 21 de febrero de 2005 con la Cooperativa MAXCO. La naturaleza de esta última es la de una cooperativa de trabajo asociado de 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, a los estatutos, a los reglamentos de la cooperativa accionada 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 llevan a que la Corte tenga que establecer la naturaleza del vínculo jurídico que existía entre la peticionaria y la Cooperativa MAXCO, es decir, si 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.

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, pues dentro del convenio de asociación sobresalen los siguientes aspectos:

\* El convenio no hace mención alguna al derecho a participar “en la distribución equitativa de los excedentes que obtenga la cooperativa”<sup>30</sup>, que debe preverse a favor de cada uno de los cooperados y que constituye elemento esencial de esa modalidad específica de asociación.

\* Por otra parte, 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”<sup>31</sup>.

\* Además de lo anterior, el antedicho convenio no hace referencia a los derechos que tienen los asociados vinculados con las cooperativas de trabajo asociado, es decir, no consagra la facultad de participar en las actividades de dichas organizaciones y en su administración mediante el desempeño de cargos sociales, no se refiere a la posibilidad de ejercer actos de decisión y elección en las asambleas generales y por último sobre la oportunidad de fiscalizar la gestión de la cooperativa.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

\* Por último, el citado convenio emplea términos que dan a entender que hay subordinación, en especial cuando habla de superiores en el sentido de “Dar aviso de inmediato sobre cualquier irregularidad observada en la ejecución de la labor que deba realizarse y que pueda causarle perjuicio a la Cooperativa”, ya que, una de las características de las cooperativas es la igualdad de derechos y obligaciones entre los asociados, y la regla general en ese tipo de organizaciones es que los asociados son los mismos dueños y por ende no se puede hablar de trabajadores y empleadores sino de cooperados.

De lo anterior, la Sala advierte que en el convenio obrante en el expediente prevalecen las disposiciones de carácter laboral, bajo las cuales laboró la accionante, sobre aquellas de 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 que en el caso en estudio se configura una relación laboral dependiente y por consiguiente regida por un contrato de trabajo, luego, 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.

Conforme a lo anterior, y teniendo en cuenta que independientemente de la clase de relación laboral que tenga una mujer embarazada tiene derecho a una estabilidad laboral reforzada, se analizará si en el presente caso se cumplen los requisitos para que proceda el amparo de dicho derecho:

1. Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro del período de lactancia.

De los hechos la Sala advierte que la demandante ingresó a la Cooperativa MAXCO el 21 de febrero de 2005 y se enteró de su estado de embarazo el 25 de mayo del año pasado (folio 3), gracias a una prueba que se practicó, razón por la cual aduce que notificó días después a su empleador quien la remitió a un laboratorio privado lugar en el que se concluyó nuevamente que la demandante estaba embarazada. Así mismo, la accionante manifiesta, que con posterioridad, es decir el 28 de mayo del mismo año fue despedida sin justificación alguna, en virtud de lo cual acudió a la Oficina de Trabajo para que por medio de dicha entidad citaran al representante legal de la Cooperativa de Trabajo Asociado Maxco, quien no asistió.

Por su parte, el representante legal de la entidad accionada, argumenta que no hubo despido sino desvinculación voluntaria, para lo cual anexa la solicitud de retiro voluntario (folio 15).

La Sala observa que la citada solicitud de retiro voluntario, efectivamente se encuentra firmada por la señora Yenny Orozco, no obstante aquella se encuentra en un formato preestablecido por la Cooperativa accionada, de lo que se infiere que no fue elaborado por la actora y por ende se presume que es una formalidad para obtener el pago de las prestaciones.

Además de lo anterior, la regla según la cual los asociados de las cooperativas se desvinculan voluntariamente<sup>32</sup> no se predica en el presente caso, pues al no existir entre la demandante y la Cooperativa una relación regida por la normatividad de las cooperativas sino una relación laboral dependiente sometida a la legislación laboral vigente, el retiro voluntario no produce ningún efecto.

Igualmente, la Sala no encuentra razonable que la peticionaria, consciente de su estado de maternidad y de su dependencia económica, presentara una solicitud de retiro voluntario para dejar de laborar “desde el 30 de mayo de 2005”, si se tiene en cuenta que la demandante se enteró que estaba embarazada el 25 de mayo de 2005.

Así mismo, a folio 18 se encuentra la liquidación del Acuerdo Cooperativo No 040760, en el que se contempla que la señora Yenny Orozco se desvinculó de la citada Cooperativa el 30 de mayo de 2005.

De lo anterior se desprende que el contrato celebrado entre la partes terminó el 30 de mayo

de 2005, fecha para la cual la actora estaba embarazada, lo que indica que el despido se ocasionó durante el embarazo de la demandante y por ende, se presume que fue motivado en dicho estado de maternidad.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

En el expediente de tutela objeto de estudio, se observa que no se cumplió con el procedimiento previamente determinado para despedir a una mujer embarazada, ya que, no consta en el mismo el permiso solicitado al inspector de trabajo o al alcalde. Por ende y de acuerdo a lo dicho anteriormente el despido carece de todo efecto.

3- Que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora.

La señora Yenny Orozco Cano sostiene que se enteró de su estado de embarazo el 25 de mayo de 2005 por medio de una prueba y que días después informó a su empleador dicha circunstancia, quien a su vez la remitió a un laboratorio privado en la ciudad de Pereira, confirmándose nuevamente el citado resultado.

Por su parte, el representante legal de la Cooperativa de Trabajo Asociado afirma que nunca fueron notificados del estado de gravidez de la señora Yenny Orozco y que es falso que la demandante haya sido remitida por el ente demandado a un laboratorio privado para efectos de verificar el embarazo.

Del material probatorio obrante en el expediente, a folio 3 se encuentra el resultado de la



prueba de embarazo, en la que se observa que fue positiva y que fue tomada en SaludCoop Sucursal: Cafesalud Dosquebradas, EPS a la se encontraba afiliada la señora Yenny Orozco como trabajadora dependiente de la Cooperativa de Trabajo Asociado Maxco (folio16).

Así mismo, a folio 5 se encuentra un derecho de petición presentado por la señora Yenny Orozco, el 20 de junio de 2005, ante la cooperativa MAXCO, por medio del cual solicita “Fotocopia del contrato de trabajo (...), Fotocopia de la comunicación por medio de la cual la firma MAXCO da por terminado el contrato de trabajo (...), Certificado de prueba de embarazo expedida por la doctora ANGELA VARGAZ con base en el examen practicado por su laboratorio”.

Con relación a la notificación del estado de mujer embarazada, la Corte en sentencia T-550 de 2004, MP. Manuel José Cepeda Espinosa, estimó lo siguiente<sup>33</sup>:

“En consecuencia, la Corte mantiene su jurisprudencia según la cual no se exige como requisito para protección constitucional del derecho a la maternidad, que la notificación del estado de embarazo que se realiza al empleador, deba ejecutarse atendiendo ciertas formalidades”.

En virtud de lo anterior, se infiere que la accionante, se encontraba embarazada para el 25 de mayo de 2004 y con posterioridad notificó verbalmente a la Cooperativa de Trabajo Maxco su maternidad, lo cual es válido si se tiene en cuenta que la comunicación del estado de embarazo no requiere de formalidades especiales, luego, el representante legal de la Cooperativa accionada debía aportar pruebas que desmintieran dicha afirmación.

Ahora bien, si la accionante presentó un derecho de petición solicitando los anteriores certificados, entre ellos el de la prueba de embarazo, la Sala en virtud del principio de la buena fe<sup>34</sup> presume que este último existe, y que la entidad accionada sí conocía del estado de embarazo de la peticionaria al momento de dar por terminado el contrato de trabajo.

4- Que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparece es devastador.

Para la Sala es evidente que el mínimo vital de la accionante y del nasciturus, se encuentra afectado, por la difícil situación económica en que ha quedado sumida como producto del despido, de conformidad con las afirmaciones realizadas por aquella en la demanda de tutela, esto es, que la liquidación que recibió al ser despedida, \$307.071 pesos, es insuficiente para cubrir sus necesidades básicas y las de su hijo, “su compañero permanente se encuentra desempleado y no tiene otros medios económicos para solventar sus necesidades básicas y las de su hijo que esta por nacer”.

Por lo expuesto, no queda duda que en el caso bajo estudio, se dan los elementos necesarios para conceder el amparo solicitado, pues es evidente la vulneración de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y de los niños. En consecuencia, se revocarán los fallos objeto de revisión, se ordenará al representante legal de la entidad accionada que dentro del término de 48 horas siguientes a la notificación de este fallo, reintegre a la actora al cargo que desempeñaba o a otro en condiciones similares, cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, las indemnizaciones por retiro sin justa causa según la modalidad de contrato y las prestaciones sociales correspondientes, como quiera que el despido careció de todo efecto.

#### IV. DECISIÓN

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

#### RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR el fallo dictado por el Juzgado Segundo (2) Penal Municipal de Dosquebradas y el proferido por el Juzgado Penal del Circuito de Dosquebradas, Risaralda y en su lugar CONCEDER la tutela por los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y de los niños de la señora Yenny Leandra Orozco Cano y de su hijo.

SEGUNDO. ORDENAR a la Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, si aún no lo ha hecho, reintegre a la señora Yenny Leandra Orozco Cano al cargo que desempeñaba o a otro en condiciones similares, cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, las indemnizaciones por retiro sin justa causa según la modalidad de contrato, y las prestaciones sociales correspondientes, como quiera que el despido careció de todo efecto.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

TERCERO. Por secretaría General 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.

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada Ponente

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Artículo 70 Ley 79 de 1988 “Por la cual se actualiza la legislación cooperativa”

2 Artículo 59 Ley 79 de 1988.

3 Posición reiterada en la sentencia T-873 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa.

4 Artículo 23 Ley 79 de 1988.

5 Sentencia C-211 de 2000.

6 Al respecto, se puede consultar la sentencia T-900 de 2004, MP. Jaime Córdoba Triviño.

7 Artículo 59 Ley 79 de 1998.

8 Ver las sentencias T-1177 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería y T- 286 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería.

9 Posición reiterada en las 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-550 de 2004, MP. Manuel José Cepeda Espinosa, T-1177 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería, T-286 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería.

10 Sentencias 1177 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería, y T- 550 de 2004, MP. Manuel José Cepeda Espinosa.

11 Ver la sentencia T-291 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa.

12 Posición reiterada en la sentencia T-255 de 2004, MP. Clara Inés Vargas Hernández.

13 Otto Khan-Freund en su obra “El trabajo y la ley”. Opinión citada por Antonio Cerón del

Hiero en “El trabajo, el derecho laboral y la seguridad social”. Ed. Dike Página 55

14 Con relación se pueden consultar las sentencias T-900 de 2004, T-550 de 2004, T- 1177 de 2003 y la T-286 de 2003.

15 Artículo 23 Código Sustantivo del Trabajo.

16 Sentencia C-386 de 2000. Posición reiterada en las sentencias T-523 de 1998, T-1040 de 2001 y C-934 de 2004.

17 Artículo 23 Código Sustantivo del Trabajo.

18 Ver sentencia T-255 de 2004, MP. Clara Inés Vargas Hernández.

19 Sentencia C- 665 de 1998, MP. Hernando Herrera Vergara.

20 Sentencia T-255 de 2004, MP. Clara Inés Vargas Hernández. Posición reiterada en las sentencias T-291 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa, T-890 de 2005, MP. Jaime Araujo Rentería, T-992 de 2005, MP. Humberto Antonio Sierra Porto.

21 Posición reiterada en las sentencias T-1177 y T- 286 de 2003.

22 Sentencia T-778 de 2000, MP. Alejandro Martínez Caballero. 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.

23 Sentencia T-373 de 1998, MP: Eduardo Cifuentes Muñoz.

24 Modificado por el artículo 35 Ley 50 de 1990.

25 Artículo 240 Código Sustantivo del Trabajo.

26 Artículo 239 Código Sustantivo del Trabajo.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

28 Sentencia T-373 de 1998, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz, reiterada en sentencia T-426 de 1998, MP. Alejandro Martínez Caballero.

29 Ver las sentencias T-873 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa, T-889 de 2005, MP. Jaime Araujo Rentería , T-862 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería, T-550 de 2004, MP. Manuel José Cepeda Espinosa.

30 Corte Constitucional. Sentencia C-211/00 MP. Carlos Gaviria Díaz.

31 Ibídem.

32 Artículo 5° Ley 79 de 1988: “Que tanto, el ingreso de los asociados como su retiro sea voluntario”.

33 Posición reiterada en la sentencia T- 900 de 2004, MP. Jaime Córdoba Triviño.

34 Artículo 83 de la Constitución Política: “Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquéllos adelanten ante éstas.”