

Sentencia T-195/07

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Protección en tanto exista una relación laboral cualquiera que ella sea

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Relaciones con sus asociados

La vinculación formal a una cooperativa de trabajo asociado no excluye que en la práctica, entre ésta y el trabajador asociado surja una relación laboral. Esto sucede cuando a pesar de las formalidades, la cooperativa establece una relación de subordinación con el supuesto trabajador asociado, dictándole órdenes para el cumplimiento de sus labores, estableciendo un horario para desempeñarlas y pagándole una remuneración en contraprestación a los servicios prestados. Es importante resaltar que el surgimiento del mencionado vínculo laboral es ajeno al lugar donde el trabajador preste sus servicios, por orden de la cooperativa. Lo anterior se configura 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. En estos eventos, cuando una mujer en estado de embarazo resulte desvinculada de su trabajo, y se ha comprobado la existencia de una relación laboral, la Corte ha reconocido que 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.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Elementos fácticos que deben demostrarse

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO-Existencia de relación laboral con la peticionaria

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.

DERECHO A LA MATERNIDAD-Notificación de estado de embarazo al empleador no requiere formalidades especiales

NEGLIGENCIA JUDICIAL-Irregularidades en la ejecutoria del fallo y en su remisión a la Corte Constitucional

Referencia: expediente T-1464504

Acción de tutela interpuesta por Luz Angela Mejía Felisola contra Weepack y la Cooperativa de Trabajo Asociado Mia.

Magistrada Ponente:

Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ, JAIME ARAÚJO RENTERÍA y MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en particular las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución y en el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente

1. SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1. Hechos planteados en la demanda.

La accionante presentó acción de tutela de manera verbal ante el Juzgado Octavo Penal Municipal del Circuito de Cali, en donde manifiesta que trabajaba para la empresa Weepack de Cali desde mayo de 2003, siendo inscrita en la E.P.S SOS (Servicios Occidental de Salud), recibiendo el salario mínimo, y siendo liquidada cada año para volver a ser contratada al inicio del nuevo año.

Señala que, el 10 de diciembre de 2004 salió a vacaciones, y cuando fue a reclamar la liquidación, le manifestaron que no tenía trabajo. Así mismo, que en virtud de su estado de embarazo acudió a la E.P.S SOS a sus controles, en donde le informaron que aparecía retirada del sistema.

En ampliación de demanda, asegura que ella fue afiliada a una cooperativa inicialmente, y luego fue trasladada a otra, firmando el ultimo contrato con la cooperativa MIA CTA desde octubre de 2004, quien es la encargada de cancelarles el sueldo, las cesantías y todas las demás prestaciones.

Expone que el representante legal de la empresa Weepack conocía de su estado de gravidez, toda vez que el mismo le dio permiso para practicarse el examen de embarazo, cuyo resultado le fue informado, pero como éste no le pidió copia de la prueba, ella no se la dio. Así mismo, que su estado de embarazo era una situación conocida por todos los compañeros de la empresa.

A juicio de la accionante, con el proceder de la entidad demandada se vulneraron sus derechos al trabajo, a la salud, la vida, a la seguridad social y al mínimo vital de ella y de su hijo que está por nacer, razón por la cual interpone la tutela como mecanismo de protección de sus derechos.

1. Contestación de las entidades demandadas.

1. Contestación de la empresa Weepack de Cali.

El representante legal de la empresa Weepack de Cali en respuesta a la acción de tutela,

expuso que la accionante estuvo asociada a la Cooperativa de Trabajadores COOPERAMOS y después a la Cooperativa de Trabajadores MIA, desde el 1 de octubre de 2004 hasta el 10 de diciembre de 2004.

Anota, que en su condición de asociada a las dos cooperativas mencionadas estuvo prestando sus servicios en ese establecimiento de comercio, debido a un contrato de prestación de servicios celebrado con cada una de las cooperativas.

Indica que, las cooperativas de trabajo asociado son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus socios a la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios. En ese sentido, señala que la vinculación del trabajo personal y directo de los gestores se regula por lo previsto en las normas estatutarias en lo que se relaciona con la remuneración del trabajo, compensaciones, seguridad social y no por la legislación laboral que se aplica a los trabajadores dependientes.

Expresa, que tal y como se puede apreciar en la tarjeta de la E.P.S SOS, figura como empleador la Cooperativa COOPERAMOS CTA, y en la credencial de COMFANDI y de COLPATRIA, aparece como empleador la Cooperativa de Trabajo Asociado MIA-CTA, razón por la cual considera que la acción de tutela debió dirigirse contra la Cooperativa de Trabajo a la cual prestaba sus servicios la peticionaria como asociada, quien hace las veces de patrono, y garante del cubrimiento de todas las prestaciones laborales.

1. Contestación de la E.P.S Servicio Occidental de Salud.

El apoderado judicial de la E.P.S SOS adujo que la accionante se encuentra retirada de esa entidad, por parte de su empleador la Cooperativa de Trabajo Asociado MIA, entidad muy diferente a quien mediante tutela pretende obligar la accionante.

Asevera que, esa entidad no es la responsable de que la usuaria esté en estos momentos sin seguridad social, sino su empleador, quien debe responder por el supuesto despido injusto por encontrarse la señora Mejía Felisola en estado de embarazo.

Así mismo, asegura que el Estado como ente encargado de salvaguardar la salud de los ciudadanos delegó en forma limitada a través del POS, en las entidades privadas la práctica

de estas actividades, motivo que las lleva a cumplir con lo fijado en cada una de las normas legales y no asumir ilimitadamente las obligaciones del Estado. En este sentido, señala que la E.P.S le ha prestado todo el servicio que la accionante ha requerido y dentro de lo fijado en las normas legales, pero no puede a fin de satisfacer a los mismos usuarios, salirse de la normatividad propia que los rige, o en su defecto asumir las responsabilidades y costos del Estado.

2.3 Contestación de la Cooperativo de Trabajo Asociado MIA.

El Juzgado Octavo Penal Municipal de Cali, decide integrar al contradictorio a la Cooperativa de Trabajo Asociado MIA para que se hiciera participe en el proceso de tutela.

En declaración recibida en el juzgado, la representante legal de la Cooperativa de Trabajo Asociado MIA, indica que la accionante se encontraba vinculada a la cooperativa desde el 1 de octubre de 2004, y prestaba sus servicios en Covinyl del Valle y Cia Ltda., en una de las dependencias denominada Weepack.

Expresa que la vinculación de la accionante a la cooperativa la realizaron por una solicitud de vinculación que hace el trabajador a la cooperativa, y ésta a su vez, hace un convenio de trabajo asociado, vinculándola a la empresa que requiera los servicios, en este caso Covinyl del Valle, a donde pertenece Weepack.

Manifiesta, que por voluntad propia de la accionante presentó carta de renuncia el 1 de diciembre de 2004, informando que prestaría sus servicios hasta el 10 de diciembre del mismo año.

Señala, que de acuerdo a eso la cooperativa hizo los retiros correspondientes de la E.P.S, A.R.P y COMFANDI.

Asegura, que sólo hasta el 2 de febrero de 2005 se enteró que la accionante se encontraba en estado de embarazo, ya que ella no aportó ningún documento ni alguna constancia de tal situación.

1. Pruebas que obran dentro del expediente.

* Copia de la cédula de ciudadanía de Luz Angela Mejía Felisola, del carné de afiliación a la E.P.S SOS, del carné de afiliación a la Caja de Compensación Familiar COMFANDI, y del carné de afiliación a la ARP Colpatría. (folio 8).

* Copia del examen de laboratorio de embarazo de la señora Luz Angela Mejía Felisola, con resultado positivo. (folio 9).

* Copia de la liquidación del contrato de trabajo de la accionante. (folio 10).

* Copia de la carta de renuncia presentada por la accionante a la Cooperativa MIA. (folio 30).

* Copia de la solicitud de vinculación de la accionante a la Cooperativa de Trabajo MIA. (folio 31).

* Copia del convenio de trabajo asociado suscrito entre la Cooperativa MIA y la accionante. (folios 32 a 33).

* Copia de los formatos de autoliquidación de aportes en salud diligenciados por la Cooperativa MIA como empleador, correspondiente al pago de los meses de noviembre y diciembre de 2004, y enero de 2005. (folios 34 a 36).

I. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN

1. Sentencia de Primera Instancia

El Juzgado Octavo Penal Municipal de Cali, mediante sentencia del 7 de febrero de 2005, denegó el amparo de los derechos de la actora.

El juez de primera instancia estimó que la accionante presentó carta de renuncia a su trabajo el 1 de diciembre de 2004, razón por la que no puede entenderse que se haya producido un despido durante el tiempo del embarazo. Así mismo, indicó que si bien la señora Mejía Felisola había manifestado que ella dio a conocer al administrador de la empresa donde ella laboraba, no indicó si tal circunstancia la hubiese comunicado a la entidad que ejercía como patrono suya, a saber, la Cooperativa de Trabajo Asociado MIA, pues la representante de la cooperativa le manifestó al despacho que sólo tuvo conocimiento de la situación el 2 de febrero de 2005, como consecuencia del trámite de esta tutela.

Igualmente, que no se estableció si la accionante posee otros recursos con los que pueda suplir sus necesidades. En virtud de todo lo anterior, concluyó que no es factible conceder la protección requerida por la actora, dado que no se reúnen en su integridad los lineamientos establecidos en la jurisprudencia constitucional sobre la materia.

2. Sentencia de Segunda Instancia

El Juzgado Doce Penal del Circuito de Cali, mediante sentencia de 29 de marzo de 2005, confirmó el fallo de primera instancia. Sostuvo que en el presente caso no se trata de un despido por parte del empleador, sino de una terminación unilateral del contrato por parte de la trabajadora, quien presentó carta de renuncia.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS.

1. Competencia

La Sala Novena de Revisión de la Corte es competente para conocer el fallo objeto de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y en las demás disposiciones pertinentes.

1. Problema Jurídico a resolver

Para resolver el caso encuentra la Sala que la señora Luz Angela Mejía Felisola sostiene que la empresa Weepack de Cali no renovó su contrato de trabajo, pese a encontrarse en estado de embarazo. Por su parte, la empresa Weepack indica que la accionante estuvo prestando sus servicios en ese establecimiento de comercio, en condición de asociada a las cooperativas Cooperamos y MIA, debido a un contrato de prestación de servicios celebrado con cada una de las cooperativas, razón por la cual no considera ser el empleador de la actora. De otro lado, la Cooperativa de Trabajo Asociado MIA, afirma que en el presente caso no existe un contrato de trabajo, sino un convenio de trabajo asociado del cual no surge ninguna relación laboral, así como que no hubo despido al haber la accionante presentado renuncia voluntaria, y señala que desconocía el estado de embarazo de la señora Mejía Felisola.

De acuerdo con la situación fáctica planteada, en esta ocasión corresponde a la Sala determinar (i) el tipo de relación que tenía la señora Luz Angela Mejía Felisola con la Cooperativa de Trabajo Asociado MIA y con la empresa Weepack, y (ii) 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 la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo y las condiciones establecidas por la Corte Constitucional para que proceda el amparo por vía de tutela. Abordados estos asuntos, entrará a determinar si la señora Luz Angela Mejía Felisola tiene o no derecho al amparo solicitado.

3. La estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo. Condiciones establecidas por la Corte Constitucional para que proceda el amparo por vía de tutela.

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, debiendo ser amparada por la sociedad y el Estado en procura de garantizar que la vida que se está gestando, pueda a su vez desarrollarse plenamente bajo el amparo de su progenitora.

Así mismo, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. De conformidad con este artículo los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales son: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. Bajo este derrotero, la Constitución directamente protege la estabilidad en el empleo y la especial protección a la mujer en embarazo.

Al respecto en sentencia C-470 de 1997, MP. Alejandro Martínez Caballero, la Corte estableció lo siguiente:

“ ... 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 en sentencia T-291 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa, reiteró

que la estabilidad laboral reforzada es “un derecho fundamental¹, que se deriva del derecho fundamental a no ser discriminada por ocasión del embarazo² y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia³”.

Por ende, la mujer en embarazo por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. Esta conclusión deriva de una interpretación sistemática de los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución, según los cuales la mujer, como gestadora de vida, ocupa un lugar preferente en la sociedad que debe ser garantizado por el Estado, como quiera que en ella se integra la defensa de la vida del nasciturus, de la integridad familiar y del derecho a ser madre, sin que por esta decisión pueda ser objeto de discriminación de género.

De conformidad con lo anterior, la legislación colombiana ha reforzado la protección constitucional a la maternidad, con 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 Trabajo⁴). 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, independientemente de la clase de relación laboral que exista⁵.

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 contrato⁶.

Igualmente, la Corte ha sido enfática en señalar 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, toda vez 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”.⁷

En este sentido, sobre las relaciones que pueden surgir entre una Cooperativa de Trabajo Asociado y sus asociados, esta Corporación ha precisado algunos casos en los cuales a los trabajadores vinculados con las aludidas Cooperativas se les aplica la legislación laboral.

Tal como lo ha dicho la jurisprudencia de esta Corporación⁸, la vinculación formal a una cooperativa de trabajo asociado no excluye que en la práctica, entre ésta y el trabajador asociado surja una relación laboral. Esto sucede cuando a pesar de las formalidades, la cooperativa establece una relación de subordinación con el supuesto trabajador asociado, dictándole órdenes para el cumplimiento de sus labores, estableciendo un horario para desempeñarlas y pagándole una remuneración en contraprestación a los servicios prestados⁹. Es importante resaltar que el surgimiento del mencionado vínculo laboral es ajeno al lugar donde el trabajador preste sus servicios, por orden de la cooperativa.

Lo anterior se configura 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 Cooperativa¹⁰. En estos eventos, cuando una mujer en estado de embarazo resulte desvinculada de su trabajo, y se ha comprobado la existencia de

una relación laboral, la Corte ha reconocido que 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 embarazo¹¹.

Ahora bien, 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 establecido¹² 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.” ¹³ (negritas fuera de texto).

Para que proceda la acción de tutela como mecanismo de protección de los derechos de la mujer embarazada, es necesario que se cumplan las condiciones descritas, con el fin de determinar conforme a derecho si el despido tiene una relación directa con el embarazo y si

como resultado el mismo se convierte en un acto discriminatorio y excluyente.

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.

4. Procedencia de la tutela frente al Caso Concreto.

Para resolver el caso encuentra la Sala que la señora Luz Angela Mejía Felisola sostiene que la empresa Weepack de Cali no renovó su contrato de trabajo, pese a encontrarse en estado de embarazo. Por su parte, la empresa Weepack indica que la accionante estuvo prestando sus servicios en ese establecimiento de comercio, en condición de asociada a las cooperativas Cooperamos y MIA, debido a un contrato de prestación de servicios celebrado con cada una de las cooperativas, razón por la cual no considera ser el empleador de la actora. De otro lado, la Cooperativa de Trabajo Asociado MIA, afirma que en el presente caso no existe un contrato de trabajo, sino un convenio de trabajo asociado del cual no surge ninguna relación laboral, así como que no hubo despido al haber la accionante presentado renuncia voluntaria, y señala que desconocía el estado de embarazo de la señora Mejía Felisola.

A continuación, pasará la Sala a determinar que clase de relación tenía la accionante frente a la Cooperativa de Trabajo Asociado MIA y frente a la empresa Weepack.

En el expediente obra copia del convenio de asociación que la señora Luz Angela Mejía Felisola firmó el 1 de octubre de 2004 con la Cooperativa MIA. 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, la Corte debe establecer la naturaleza del vínculo jurídico que existía entre la peticionaria y la Cooperativa MIA, 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.

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 aspectos¹⁴:

□ El convenio no hace mención alguna al derecho a participar “en la distribución equitativa de los excedentes que obtenga la cooperativa”¹⁵, 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”¹⁶.

□ 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.

□ Así mismo, la Sala aprecia que el convenio consagra una de las relaciones que pueden

surgir al interior de una Cooperativa de Trabajo Asociado regidas por la legislación laboral vigente, es decir, la atinente a 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. Lo anterior debido a que, el convenio contempla que la accionante estaba obligada a desempeñar el cargo de operaria en la empresa Weepack, en virtud de un contrato suscrito entre la Cooperativa MIA y la empresa Weepack.

* Finalmente, de conformidad con las pruebas obrantes, la Cooperativa MIA figuraba como su empleador ante las distintas empresas, de seguridad social, a saber, la E.P.S SOS, la ARP Colpatria y la Caja de Compensación Familiar Comfandi, así como que era la cooperativa la encargada de efectuar el pago de las prestaciones sociales de la accionante, tal y como se puede apreciar en la liquidación que la cooperativa le hizo a la actora, en donde se observa entre otras las siguientes palabras: liquidación de contrato de trabajo, sueldo, subsidio de transporte, total salario, cesantía, intereses a las cesantías, prima de servicio, vacaciones, aportes EPS, aportes pensión, todos componentes de una verdadera relación laboral¹⁷.

De lo anterior, 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.

De modo que, la relación laboral se presenta es entre la Cooperativa MIA y la señora Luz Angela Mejía Felisola, y no entre ésta y la empresa Weepack, quien era la receptora de sus servicios, en virtud del contrato de prestación de servicios civiles suscrito con la mencionada cooperativa.

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.

Así bien, el primer requisito consiste en 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. De los hechos la Sala advierte que la demandante ingresó a la Cooperativa MIA el 1 de octubre de 2004 y se enteró de su estado de embarazo el 8 de noviembre del 2004 (folio 9), gracias a una prueba que se practicó. Así mismo, la accionante manifiesta, que cada final de año era liquidada, y la volvían a contratar al inicio del nuevo año, presentando una carta de retiro voluntario. Sin embargo, indica que para el año 2005 no fue llamada a trabajar.

Por su parte, la representante legal de la entidad accionada, argumenta que no hubo despido sino desvinculación voluntaria, para lo cual anexa la solicitud de retiro voluntario (folio 30).

La Sala observa en relación con la citada solicitud de “retiro voluntario”, que efectivamente aparece un documento firmado por la señora Luz Angela Mejía Felisola, en el que ella expresa que “quiero informar que trabajaré hasta el 10 de diciembre de los presentes”. No obstante, aquel documento se encuentra firmado 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 voluntariamente¹⁸ 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 el día 1 de diciembre, si se tiene en cuenta que la demandante se enteró que estaba embarazada por lo menos el 8 de noviembre de 2004¹⁹, fecha en que se realizó la prueba de embarazo.

Así mismo, a folio 10 se encuentra la liquidación de la accionante, en donde se contempla que la señora Luz Angela Mejía Felisola efectivamente se desvinculó de la citada Cooperativa

el 10 de diciembre de 2004.

De lo anterior se desprende que el contrato celebrado entre la partes terminó el 10 de diciembre de 2004, 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.

Frente al segundo requisito, que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora. La señora Luz Angela Mejía Felisola sostiene que se enteró de su estado de embarazo el 8 de noviembre de 2004 por medio de una prueba, cuyo resultado le fue informado al gerente de la empresa Weepack, además de ser un hecho conocido por todos en la empresa.

Por su parte, el gerente de la empresa Weepack guardó silencio al respecto y la representante legal de la Cooperativa de Trabajo Asociado MIA afirma que nunca fueron notificados del estado de gravidez de la señora Luz Angela Mejía Felisola.

En virtud de lo anterior, se infiere que la accionante, se encontraba embarazada para el 1 de diciembre de 2004 y con posterioridad notificó verbalmente a la empresa Weepack y, ésta en virtud de la relación que se deriva del contrato de prestación de servicios debió notificar a la Cooperativa de Trabajo su maternidad, luego, la representante legal de la Cooperativa accionada debía aportar pruebas que desmintieran la afirmación de la accionante.

De cara al tercer requisito, 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. 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.

También se encuentra cumplido el cuarto requisito, que establece que el despido se produjo como consecuencia del embarazo, la Sala se apoya en la presunción legal que establece el numeral segundo del artículo 239 del CST, según la cual "Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las

autoridades de que trata el artículo siguiente” (Inspector del trabajo o alcalde municipal. artículo 240 ibídem); autorización administrativa que no se solicitó en este caso, tal y como se estableció anteriormente.

Finalmente, en cuanto al quinto requisito que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparea es devastador, para la Sala es evidente que el mínimo vital de la accionante y de su hijo, se encuentra afectado, por la difícil situación económica en que ha quedado sumida como producto del despido, de conformidad con la liquidación que recibió al ser despedida, \$52.268 pesos, lo cual resulta insuficiente para cubrir sus necesidades básicas y las del menor.

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 de la mujer en embarazo, y al mínimo vital de la accionante y de su hijo. 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 efecto²¹.

5. Negligencia judicial por parte del Juzgado Doce Penal de Circuito de la ciudad de Cali.

No puede esta Sala pasar por alto, que en el estudio del presente caso se advierte una grave negligencia por parte del Juzgado Doce Penal del Circuito de Cali, al desconocer por completo lo señalado por el artículo 32 del decreto 2591 de 1991, que ordena que dentro de los diez días siguientes a la ejecutoria del fallo de segunda instancia, el juez debe remitir el expediente de tutela a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Tal despacho judicial profirió sentencia el día veintinueve (29) de marzo de 2005, sin embargo, la Sala observa que sólo hasta el dos (2) de marzo de 2006, se fija un edicto mediante el cual se notifica a las partes que no pudieron ser notificadas personalmente, llegando el expediente a la Corte sólo hasta el día veintitrés (23) de octubre de 2006, es decir, tardo casi once meses en ser ejecutoriado el fallo, y dieciocho (18) meses para ser

recibido por la Corte Constitucional.

De lo anterior se concluye, que existieron irregularidades en la ejecutoria del fallo y en el envío del expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, por parte del Juzgado Doce Penal del Circuito de Cali quien no cumplió lo señalado por el artículo 32 del decreto 2591 de 1991. En razón a ello, considera esta Sala que, de acuerdo con lo señalado por el artículo 53 del mismo decreto 2591 de 1991, se incurrió en una falta por parte del mencionado juez, razón por la cual es pertinente compulsar copias de esta decisión y del proceso al Consejo Seccional de la Judicatura del Valle del Cauca , Sala Disciplinaria, para que proceda a realizar las investigaciones a que hubiere lugar, respecto de todos los funcionarios de tal despacho, que de una u otra manera hubiesen tenido que ver en su oportunidad en el trámite del presente expediente de tutela²².

1. 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

PRIMERO: REVOCAR los fallos proferidos por el Juzgado Octavo Penal Municipal de Cali y el Juzgado Doce Penal del Circuito de Cali, por las razones expuestas en esta sentencia. 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 Luz Angela Mejía Felisola y de su hijo.

SEGUNDO: ORDENAR a la Cooperativa de Trabajo Asociado MIA 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 Luz Angela Mejía Felisola 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.

TERCERO: COMPULSAR copias de esta decisión y del proceso, al Consejo Seccional de la Judicatura del Valle del Cauca, Sala Disciplinaria, para que proceda a realizar las

investigaciones a que hubiere lugar, respecto de todos los funcionarios del Juzgado Doce Penal del Circuito de Cali, que de una u otra manera hubiesen tenido que ver en su oportunidad en el trámite del presente expediente de tutela.

CUARTO: LÍBRESE por Secretaría la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada Ponente

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado

MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

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

2 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, T-771 de 2000, MP. Alejandro Martínez

Caballero, T-778 de 2000, MP Alejandro Martínez Caballero, T-664 de 2001, MP Jaime Araujo Rentería, T-1101 de 2001, MP Manuel José Cepeda Espinosa, T-167 de 2003 MP Manuel José Cepeda, T-501 de 2004, MP Clara Inés Vargas Hernández, T-063 de 2006, MP Clara Inés Vargas Hernández.

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

4 Modificado por el artículo 35 Ley 50 de 1990.

5 Artículo 240 Código Sustantivo del Trabajo.

6 Artículo 239 Código Sustantivo del Trabajo.

7 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.

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

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

11 Posición reiterada en las sentencias T-063 de 2006, MP Clara Inés Vargas Hernández, 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.

12 Sentencias T-1236 de 2004, MP. Clara Inés Vargas Hernández y T-315 de 2000, MP. José Gregorio Hernández Galindo.

13 Sentencia T-373 de 1998, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz, reiterada en sentencia T-426 de

1998, MP. Alejandro Martínez Caballero.

14 Ver folios 32 y 33 del expediente.

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

16 Ibídem.

17 Ver folio 10 del cuaderno principal del expediente.

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

19 Igual consideración tuvo la Sala Novena de Revisión en sentencia T-063 de 2006. MP Clara Inés Vargas Hernández.

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

21 Orden impartida en la sentencia T-063 de 2006, MP Clara Inés Vargas Hernández.

22 Véase sentencia T-542 de 2002, M.P. Clara Inés Vargas Hernández y Sentencia T-769 de 2005, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.