

Sentencia T-286/03

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Contrato con una Cooperativa para trabajar en banco

La Sala observa que si bien la actora es asociada de una cooperativa de trabajo asociado, también lo es el hecho de que esta cooperativa la envió a prestar sus servicios personales en las dependencias del Citibank, lugar donde cumplía un horario y recibía una remuneración por parte de la cooperativa. Es decir, en el caso planteado, tuvo lugar una prestación personal del servicio en cabeza de la actora, una subordinación jurídica de la misma frente a la cooperativa y una remuneración a cargo de ésta por los servicios personales prestados por la demandante. En otras palabras, se configuró el contrato de trabajo en consonancia con la prevalencia de lo sustancial sobre lo formal. La existencia de una relación entre cooperativa y cooperado no excluye necesariamente que se de una relación laboral entre cooperativa y cooperado y esto sucede cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa, si no para un tercero, respecto del cual recibe ordenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la cooperativa; que fue lo que sucedió en este caso.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Protección y orden de reintegro

Se ordenará a la Cooperativa que dentro de la primera opción laboral que surja reintegre a un cargo de igual o semejante jerarquía a la demandante, y le cancele los salarios y prestaciones sociales causados y no pagados desde el momento en que fue desvinculada de sus labores hasta el reintegro. Así mismo, se instará al Ministerio de Protección Social, a través de la Unidad de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo para que inicie los trámites administrativos tendientes a la investigación y, si fuere el caso, sancionar las irregularidades cometidas por la Cooperativa de Trabajadores Asociados Codesco, en relación con los Convenios de Asociación y específicamente en lo atinente a la protección constitucional especial de la mujer embarazada.

Reiteración de Jurisprudencia

Referencia: expediente T-676977

Acción de tutela incoada por Claudia Lorena Silva Soto contra la Cooperativa de Trabajadores de Colombia.

Magistrado Ponente:

Dr. JAIME ARAUJO RENTERIA

Bogotá, D. C., tres (3) de abril de dos mil tres (2003).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión del fallo dictado en el asunto de la referencia por el Juzgado 27 Civil Municipal de Cali (Valle).

I. ANTECEDENTES

Manifiesta la actora por intermedio de apoderada que ella laboraba en el Banco Citibank sucursal Cali desde el 06 de noviembre de 2002, mediante contrato (Convenio de Asociación) a término indefinido con la Cooperativa de Trabajadores de Colombia "Coodesco", desempeñando el cargo de Sales Promotor, donde tenía que cumplir horarios de trabajo desde las 8:00 AM a las 12:00 AM. y de las 2:00PM a las 6:00PM, de lunes a viernes, y debía presentarse puntualmente a su trabajo en las instalaciones de Citibank, Sucursal - Principal Centro, de la ciudad de Cali, devengando un salario de \$1.312.748, pagaderos quincenalmente, mediante consignaciones que la cooperativa hacía directamente a su cuenta de nómina en Conavi, y tenía el compromiso intuitu personae con el Banco Citibank, a través del contrato que firmó con la cooperativa (convenio de asociación).

El 8 de marzo de 2002 la señora Silva Soto informó de su estado de embarazo y presentó copia del examen médico que daba fe de tal hecho, a la Cooperativa de Trabajadores de Colombia "Coodesco" .

La señora Sandra Eugenia Ospina, jefe inmediata de la peticionaria le informó el día 25 de

julio de 2002 que se daba por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, solicitándole también que le pasara la carta de renuncia, bajo el argumento de que no había cumplido con la meta del mes y que éste era un buen mecanismo para que no fuera a perder la certificación laboral con el banco.

Ante la negativa de la señora Silva Soto de presentar la carta de renuncia voluntaria, la Gerente del Banco le informó que hasta ese día trabajaba allí, que le entregara el puesto a la coordinadora del grupo Sales Promotor en las horas de la tarde, y que al día siguiente se presentara en las oficinas de la Cooperativa para recibir su carta “y que cuadrara con ellos el resto de trámites”.

El 26 de julio de 2002 la cooperativa presentó a la demandante una carta fechada el día 25 de julio de 2002, donde daba por terminado su trabajo en el banco.

El 2 de agosto del 2002 la Cooperativa le presentó a la libelista una liquidación por valor de \$1.155.496. y una carta dirigida a Protección S.A., donde solicita le sea devuelto un fondo acumulativo a la actora.

El 27 de agosto del 2002 se le hizo requerimiento directo del pago por concepto de indemnización al señor Hugo Gallego, persona encargada de atender este tipo de situaciones legales por parte de la Cooperativa.

El 30 de agosto de 2002 el señor Gallego le comunicó a la señora Ana Ruby Herrera, apoderada de la actora, la negativa del comité de la Cooperativa a las pretensiones expuestas por considerarlas exageradas, aduciendo al respecto que esta Cooperativa no se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, ni por la Constitución, ni por los tratados internacionales relativos al tema de la protección a la mujer en estado de embarazo, dado que ellos tienen normas exclusivas, siéndoles extraño este tema de responsabilidades. Que lo que sí garantizaba la cooperativa, pues sus estatutos “SI QUERIAN CONSAGRARLO” es el pago del 100% a la empresa promotora de salud (E.P.S), y que cuando tuviera el bebe, la señora Silva Soto debía presentar su correspondiente incapacidad para que la cooperativa

le reconozca el pago de ésta o de cualquiera otra incapacidad que ella tuviera.

La demandante, a raíz de todos estos inconvenientes y ante su inesperado despido ha sufrido una serie de trastornos emocionales derivados de verse ante una situación de desempleo hasta tanto salga de su embarazo, situación ésta de grave preocupación que se está reflejando en el desarrollo de su embarazo, al punto de perjudicar al bebe que está por nacer, lo cual se materializo físicamente el 24 de septiembre del 2002, cuando se le presentó una amenaza de parto con la subsiguiente hospitalización.

2. Pretensiones.

Solicita la actora la tutela de sus derechos a la vida, la protección especial por parte del Estado a la mujer en embarazo y la prohibición de despedirla por este motivo. Asimismo, que se ordene a la Cooperativa el pago de los salarios que ha dejado de devengar desde el momento de su despido, hasta tanto en un proceso ordinario laboral se le reconozca el pago total de sus cesantías, la indemnización a que tiene derecho, al pago total de las sanciones administrativas y pecuniarias a que haya lugar y su reintegro.

3. Contestación de la demandada.

Manifiesta que "Coodesco" es una cooperativa de trabajo asociado sin ánimo de lucro, que vincula el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios en forma autogestionaria. Encontrándose legal y estatutariamente autorizada para contratar la prestación de servicios con entidades del sector publico, privado o cooperativo tal y como lo señala la ley 79 de 1988, artículo 1 del Decreto 468 de 1990 y los artículos 4 y 5 de su estatuto. Por donde su marco jurídico se basa además de las normas en referencia, en los estatutos de la cooperativa, y el régimen del trabajo asociado, compensación y seguridad social mediante los cuales se ha determinado que los conflictos que surjan entre la cooperativa y sus asociados se someterán a tribunal de arbitramento o a la justicia ordinaria laboral teniendo como únicas fuentes de derecho para dirimirlos las disposiciones legales que rigen esta clase de cooperativas, sus estatutos y los reglamentos que contengan regímenes internos de trabajo asociado aplicables. Sobre el particular debe estimarse lo dicho por la Corte Constitucional en sentencia C- 211 de 2000, por la cual declaró exequible el artículo 59 de la ley 79 de 1988.

Con referencia a los hechos manifiesta la demandada: la actora jamás firmó contrato de vinculación con el Banco Citibank. Coodesco tiene suscrito contrato civil de prestación de servicios con la entidad bancaria, a la cual le presta servicios con sus asociados; y la actora prestó sus servicios en su condición de asociada de Coodesco, recibiendo como compensación por los mismos \$ 1'314.000.00 aproximadamente, dinero por el cual se le reconocieron todos los servicios y auxilios propios de la cooperativa.

Coodesco no es una oficina de empleo como lo quiere hacer ver la actora, es una cooperativa de trabajo asociado que presta sus servicios a terceros cumpliendo a cabalidad todos los requisitos de ley, además, el motivo para la terminación de labores es el incumplimiento de metas y no el estado de embarazo como lo afirma la demandante y de hecho, el artículo 16 del régimen de Trabajo Asociado establece que “La duración del convenio será indefinida y en el se faculta una cláusula para dar por terminado unilateralmente por cualquiera de las partes.” A la actora nunca se le desconocieron sus derechos como asociada, por el contrario, Coodesco continúa velando por el pago total, cabal y oportuno de la seguridad social de ella, pagos que hace la cooperativa íntegramente, pues en esta forma y no en otra es que la normatividad cooperativa protege los derechos invocados por la libelista, fundamentalmente el derecho a la maternidad y la salud de la madre y del hijo no nacido. Por otra parte, el Banco Citibank S.A desconocía la condición de ingravidez de la demandante, ya que este tipo de información es manejado con autonomía e independencia por parte de la Cooperativa.

Por lo expuesto anteriormente la acción es improcedente, toda vez que con arreglo al numeral 1 del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 “la acción de Tutela no procederá cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales”.

4. Pruebas relevantes allegadas al expediente.

- Folio 13, Copia del Convenio de Asociación suscrito entre la Cooperativa de Trabajadores de Colombia y la Señora Claudia Lorena Silva Soto.
- Folio 14, Carta donde la Señora Silva Soto informa a la Cooperativa Coodesco, de su estado de embarazo, con el sello de recibido de Coodesco a marzo 18 de 2002.

- Folio 141 a 145, Copia del contrato de prestación de servicios de trabajo asociado entre la cooperativa Coodesco y Citybank Colombia LTDA.
- Folio 146, estatuto de la Cooperativa Coodesco.
- Folio 147 a 201, Copia de los formularios y certificaciones que dan cuenta de la afiliación de la actora al Sistema de Seguridad Integral (E.P.S, A.R.P, y A.F.P) y a la Caja de Compensación.
- Folio 130 a 140 Copia de la Sentencia C- 211/2000 proferida por la Honorable Corte Constitucional.

II. SENTENCIA OBJETO DE REVISION.

Mediante sentencia de 23 de octubre de 2002 el Juzgado 27 Civil Municipal de Cali denegó la tutela interpuesta por la actora. Al efecto citó jurisprudencia de la Corte, conforme a la cual la acción de tutela no es procedente para el reclamo de prestaciones económicas derivadas de una relación laboral, advirtiendo que en cuanto al caso particular de la mujer embarazada la Corte tuvo oportunidad de pronunciarse mediante Sentencia T-373 de 1998, indicando: “La jurisprudencia constitucional ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de un determinado cargo o empleo público o privado, no es susceptible de impugnación a través de la acción de tutela, dado que las acciones ordinarias son susceptibles de reparar el daño que puede producir el despido injusto”.

“En primer lugar, la Corte ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de su empleo puede ser impugnada mediante la acción de tutela si se trata de proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido...En segundo lugar, procede la acción de tutela, pese a la existencia de otro mecanismo ordinario de defensa en aquellos casos en los cuales la cuestión debatida sea puramente constitucional siempre que resulte flagrante la arbitraria transgresión de las normas que le otorgan a la mujer una especial protección (C.P art. 13, 44, 43, 53) y que se produzca un daño considerable”.

Prosiguió el juez de instancia afirmando: la actora no se encuentra dentro de los dos casos excepcionales contemplados por la Corte, dado que ella misma afirma que la Cooperativa le está cumpliendo con el servicio de salud, además, tampoco manifiesta encontrarse dentro de

la franja de la población más pobre, en discapacidad, o en serias dificultades para acceder a un nuevo empleo.

Tampoco encuentra el despacho que la cuestión aquí debatida sea de orden netamente constitucional, pues lo que en esencia se plantea es el reconocimiento por vía de tutela de las indemnizaciones a que tiene derecho la tutelante en razón de su despido en estado de embarazo. Por ello, mal puede el Juzgado acceder al mencionado reconocimiento tratándose de un procedimiento preferente y sumario donde la contraparte no tiene las oportunidades procesales de ejercer plenamente su legítimo derecho de contradicción y defensa.

De todo lo cual se infiere que la actora cuenta con otros medios judiciales para la defensa de sus derechos ante la jurisdicción ordinaria laboral, en la que podrá exigir el pago de sus prestaciones sociales e indemnizaciones en forma solidaria contra Coodesco y el Citibank Colombia S.A.

En este orden de ideas, para el juzgado es claro que el objetivo de las cooperativas solidarias, según el art. 3 de la ley 10 de 1991, no es el de obrar como agencias de empleo o subcontratistas laborales sino el de la producción, comercialización y distribución de bienes básicos de consumo familiar, incluida la prestación de servicios individuales o conjuntos de sus miembros; pero estos servicios han de ser a la propia cooperativa, no a terceras personas naturales o jurídicas, como lo precisa el inciso 4 del artículo de la ley que las rige.

Sólo así se entiende que los asociados de Coodesco tengan una relación típicamente comercial, ámbito en el que el mencionado inciso habla de aportes de carácter laboral.

Finalmente, mal podría llamarse aporte laboral la actividad que la actora desarrollaba para el Citibank.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE.

1. Competencia.

La Corte Constitucional es competente para revisar el fallo de instancia proferido en el trámite de este proceso, en virtud de lo dispuesto en los artículos 86 y 241 de la Carta Política. Al igual que en cumplimiento del auto de sala de selección No. 12 de 13 de

diciembre de 2002.

2. El problema jurídico planteado.

En el presente caso la Sala debe determinar si se le han vulnerado a la demandante los derechos fundamentales de igualdad, estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y protección a la vida del que está por nacer, habida consideración de la decisión de la Coodesco en el sentido de separar a la actora de las labores que desempeñaba en el Citibank, hallándose en estado de gravidez.

3. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada - carácter fundamental.

En varias oportunidades la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho que tiene la mujer a no ser discriminada laboralmente, y por ende, a no ser despedida por encontrarse en estado de embarazo, es un derecho fundamental y el Estado tiene que proveer lo necesario para darle estricto cumplimiento. Lo anterior en vista de la especial protección que le brinda la Carta Política a la mujer que se encuentre en tal estado.

En esta perspectiva obran los artículos 43 y 13 de la Constitución, siendo del caso destacar el inciso 3o de éste, que a la letra dice: “el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

Igualmente, en sentencia T-1008 de 2001, citando la sentencia T-311 de 2001, señaló esta Corporación:

“1. Protección especial a la mujer embarazada

“La Constitución Política que nos rige, encomienda al Estado la protección especial de grupos de individuos que por sus características particulares y posición dentro del contexto social, pudieran ser particularmente susceptibles de agresión o discriminación.

“Como las mujeres que se encuentran en estado de embarazo hacen parte de ese grupo sometido a protección especial, la Corte Constitucional, en ejercicio de las funciones que le

encomienda la Carta Política y, en particular, de aquella que le ordena la revisión eventual de los procesos de tutela, ha procedido a definir en reiteradas ocasiones, cuál es el contexto en que dicho amparo debe desplegarse y cuáles son los límites en que éste debe ser garantizado.

“Partiendo del precepto básico contenido en el artículo 43 constitucional, según el cual, “durante el embarazo y después del parto [la mujer embarazada] gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”, la Corte Constitucional ha señalado que resulta ilegítima cualquier acción tendiente a estigmatizar, desmejorar y discriminar a la mujer que se encuentra en estado gestante, porque ello atenta directamente contra su derecho de autodeterminación, reflejado en el libre desarrollo de su personalidad (art. 16 Superior); contra sus derechos a la libertad personal (art. 28) y a la igualdad (art. 13), contra la familia misma, como núcleo esencial de la sociedad (art. 42), contra los derechos del menor que está por nacer o del que ha nacido, a quienes también la Constitución les da un tratamiento especial (art. 44) y contra sus derechos laborales (arts. 25 y 26), por mencionar los más relevantes.

“En materia laboral, que es el tema pertinente a esta tutela, la Corporación viene haciendo efectivo el artículo 43 superior a través de la aplicación de las normas de derecho internacional suscritas y ratificadas por Colombia¹, las cuales se refieren al tema de la dignidad de la mujer y de su protección especial, y mediante el robustecimiento de los mecanismo legales de orden interno que pudieran virtualmente disminuir el riesgo de afectación de los derechos fundamentales tratados. El más importante de ellos, por sus repercusiones, es el referido a la “estabilidad laboral reforzada” de la mujer en embarazo.”

Sobre el asunto planteado, la Corte en sentencia T-005 de 2001,² sostuvo:

“Además, la Constitución ha reconocido la especial protección a la mujer trabajadora y a la maternidad (artículo 53). Lo anterior en concordancia con el principio de igualdad (artículo 13), en virtud del cual no se puede aceptar ninguna forma de discriminación por razón del sexo. Este precepto se encuentra reiterado en el artículo 43 ibídem, a cuyo tenor la mujer no puede ser sometida a ninguna clase de discriminación. Y, por el contrario, durante su embarazo y después del parto goza de una especial asistencia y protección del Estado”

Asimismo, en sentencia T-378 dijo la Corte:

“Ahora bien, pese a que existe otro medio de defensa judicial, la acción de tutela sería procedente como mecanismo transitorio de defensa si existiera el riesgo de que se consumara una lesión sobre alguno de los derechos fundamentales que están siendo afectados o amenazados. Es necesario, en consecuencia, analizar si, en el presente caso, la tutela es conducente como mecanismo transitorio para evitar la consumación de un perjuicio iusfundamental.

“12. La jurisprudencia constitucional ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de un determinado cargo o empleo público o privado, no es susceptible de impugnación a través de la acción de tutela, dado que las acciones ordinarias son susceptibles de reparar el daño que puede producir el despido injusto³. No obstante, más recientemente la jurisprudencia ha establecido dos excepciones a la regla general antes planteada

“En primer lugar, la Corte ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de su empleo puede ser impugnada mediante la acción de tutela si se trata de proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido. Esta regla se refiere, por ejemplo, a aquellas mujeres cabeza de familia ubicadas dentro de la franja de la población más pobre, discapacitadas o, en general, con serias dificultades para insertarse nuevamente en el mercado laboral, para quienes el salario, el subsidio alimentario o de maternidad o, en general, los beneficios económicos que pueden desprenderse del contrato de trabajo, son absolutamente imprescindibles para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. En estos casos, la discriminación por parte del patrono, apareja una vulneración de las mínimas condiciones de dignidad de la mujer quien, al ser desvinculada de su empleo, no esta en capacidad de garantizar la adecuada gestación del nasciturus ni la satisfacción de los bienes más elementales para sí misma o para los restantes miembros de su familia. Si se presentan las anteriores condiciones, nada obsta para que pueda proceder la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección, ya no sólo de la igualdad, sino del mínimo vital de la mujer afectada⁴.

“En segundo lugar, procede la acción de tutela, pese a la existencia de otro mecanismo ordinario de defensa en aquellos casos en los cuales la cuestión debatida sea puramente

constitucional⁵ siempre que resulte flagrante la arbitraria transgresión de las normas que le otorgan a la mujer una especial protección (C.P. art. 13, 44, 43, 53) y que se produzca un daño considerable. En efecto, no existe en estos eventos una razón suficiente para postergar la protección transitoria del derecho fundamental que está siendo vulnerado, pues tal postergación, - atendiendo, entre otras cosas, al ciclo biológico de la mujer, las dificultades que tiene una persona embarazada para vincularse nuevamente en el mercado laboral y, en general, consideraciones sociológicas que demuestran la fuerte restricción de la autonomía de la mujer que carece de ingresos propios durante la gestación y los primeros meses después del parto, no hace otra cosa que desestimular decididamente la opción de la maternidad y, en consecuencia, restringir dramáticamente el libre desarrollo de la personalidad de las mujeres. En consecuencia, si la cuestión debatida es puramente constitucional, si la violación de las normas que confieren una especial protección a la mujer embarazada es clara y contundente - vgr. en la hipótesis -, de que se hubieren aportado, de oficio o a petición de las partes, pruebas claras e incontrovertibles de la discriminación - y si salta a la vista la gravedad del daño producido por tan evidente arbitrariedad, nada obsta para que se conceda el amparo constitucional”.

Es decir, la jurisprudencia de la corte en torno a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, se contrae a la hipótesis de la desvinculación injustificada de la mujer embarazada de un determinado cargo o empleo público o privado. Esto es, la mencionada protección, en la perspectiva de las relaciones laborales no puede ser reclamada por la mujer embarazada respecto de una persona que no es su empleador.

IV- EL CASO CONCRETO

En el presente caso nos hallamos ante una relación que comprende dos extremos: una cooperativa de trabajo asociado y uno de sus miembros. Relación que se plantea a efectos de verificar si a la actora le asiste el derecho a la estabilidad laboral reforzada que amerita el estado de gravidez dentro del esquema laboral visto.

A propósito de la relación que se da entre las cooperativas de trabajo asociado y sus miembros, en sentencias C-211 la Corte expresó:

“Las cooperativas de trabajo asociado pertenecen a la categoría de las especializadas⁶, y han sido definidas por el legislador así: “Las cooperativas de trabajado asociado son aquellas

que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios” (art. 70 ley 79/88). El principal aporte de los asociados en esta clase de organizaciones es su trabajo, puesto que los aportes de capital son mínimos.

“Las características más relevantes de estas cooperativas son éstas:

- 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

“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. Sólo en casos excepcionales y en forma transitoria u ocasional se les permite contratar trabajadores no asociados, quienes se regirán por la legislación laboral vigente.

“3.1 Facultad de las cooperativas de trabajo asociado para expedir sus propios estatutos o reglamentos

“En las cooperativas de trabajo asociado sus miembros deben sujetarse a unas reglas que son de estricta observancia para todos los asociados, expedidas y aprobadas por ellos

mismos, respecto del manejo y administración de la misma, su organización, el reparto de excedentes, los aspectos relativos al trabajo, la compensación, y todos los demás asuntos atinentes al cumplimiento del objetivo o finalidad para el cual decidieron asociarse voluntariamente que, en este caso, no es otro que el de trabajar conjuntamente y así obtener los ingresos necesarios para que los asociados y sus familias puedan llevar una vida digna”.

En torno al caso bajo examen se tiene:

2. A folio 15 obra escrito firmado por la actora, en el cual dice adjuntar certificado médico y examen de laboratorio para prueba de embarazo efectuada el día 14 de marzo de 2002 (que según su propia manifestación resultó positivo). El mencionado escrito tiene como fecha de recepción por parte de la Cooperativa el día 18 de marzo de 2003.

3. A folio 15 obra oficio de fecha 25 de julio de 2002, firmado por Liana María Isanova Satizabau, Directora Administrativa de la Cooperativa Coodesco, en el que le informa a la actora que “ a partir del día 26 de julio, damos por terminada la labor de SALES PROMOTOR que se encuentra desempeñando en la empresa cliente CITIBANK”.

4. A folio 146 obra copia del Estatuto de Coodesco, el cual prevé en la página 25 las causales de pérdida de la calidad de asociado, así: 1- por retiro voluntario, 2- por retiro forzoso o pérdida de alguna de las calidades o condiciones exigidas para ser asociado, 3- por muerte y, 4- por exclusión (este último tiene un procedimiento especial).

5. En la página 9 del Estatuto antes referido, artículo 5 párrafo 1, se establece: “los asociados, por tener participación a través de los aportes sociales individuales son los dueños de la cooperativa y a la vez, son los trabajadores y gestores de la misma”. En el párrafo 2 del mismo artículo, se estipula: “ POR ACUERDO COOPERATIVO, según lo estipula la ley vigente, la Cooperativa no estará sujeta a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes, por tal razón, no existe la figura de patrono ni asalariado y por sustracción de materia, tampoco existe el contrato de Trabajo, siendo este reemplazado por el convenio de asociación, por lo tanto las diferencias que surjan entre el asociado y la cooperativa se dirimen mediante arreglo directo entre las partes o mediante la conformación de un tribunal de arbitramento”.

Lo expresado en el punto anterior, está acorde con lo establecido en el artículo 59 de la ley 79 de 1988, que autoriza a las cooperativas de trabajo asociado para regular en sus estatutos lo atinente al régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación. Marco en el cual se celebró el “convenio de asociación ” entre la tutelante y Coodesco.

Ahora bien, tal como se registró en párrafos anteriores, en sentencia C-211 de 2000, al declarar exequible el artículo 59 de la ley 79 de 1988, manifestó que, “En las cooperativas de trabajo asociado sus miembros deben sujetarse a unas reglas que son de estricta observancia para todos los asociados, expedidas y aprobadas por ellos mismos, respecto del manejo y administración de la misma, su organización, el reparto de excedentes, los aspectos relativos al trabajo, la compensación, y todos los demás asuntos atinentes al cumplimiento del objetivo o finalidad para el cual decidieron asociarse voluntariamente que, en este caso, no es otro que el de trabajar conjuntamente y así obtener los ingresos necesarios para que los asociados y sus familias puedan llevar una vida digna”.

Sin embargo, en la misma sentencia, sobre la libertad de regulación que tienen las empresas de trabajo asociado, la Corte sostuvo que esta no es absoluta, “pues dichos estatutos o reglamentos, como es apenas obvio, no pueden limitar o desconocer los derechos de las personas en general y de los trabajadores en forma especial, como tampoco contrariar los principios y valores constitucionales, ya que en caso de infracción tanto la cooperativa como sus miembros deberán responder ante las autoridades correspondientes, tal como lo ordena el artículo 6 del estatuto superior”.

En lo concerniente a la relación jurídica que comprende a las personas naturales que hacen parte de la cooperativa de trabajo asociado, en la prenotada sentencia enfatizó la Corte que, “no existe ninguna relación entre capital-empleador y trabajador asalariado pues, se repite, el capital de éstas está formado principalmente por el trabajo de sus socios, además de que el trabajador es el mismo asociado y dueño. Así las cosas no es posible derivar de allí la existencia de un empleador y un trabajador para efectos de su asimilación con los trabajadores dependientes”.

Lo anterior, sin perjuicio de que las cooperativas de trabajo asociado, puedan a su vez contratar a personas dependientes para que desempeñen determinadas labores, “lo cual es de carácter excepcional debido a su propia naturaleza (asociación para trabajar), éstos se

rigen por las normas consagradas para la generalidad de los trabajadores: la legislación laboral vigente, pues en este caso sí se dan todos los supuestos de una relación laboral subordinada, a saber: existe un empleador, un trabajador que labora bajo la subordinación de aquél, y una remuneración o salario⁷".

Sin embargo, para la Sala es claro que los presupuestos que tuvo en cuenta la Corte para dictar la sentencia C-211 de 2000, son distintos a los del caso bajo examen, tal como pasa a verse:

A- La sentencia C-211 de 2000 se basa en el hecho de que los miembros de las cooperativas de trabajo asociado no ostentan una relación empleador - empleado, lo que de suyo implica que bajo tales respectos el asociado ha de trabajar individual o conjuntamente para la respectiva cooperativa en sus dependencias.

B- En contraste con esto, en el caso de autos la Sala observa que si bien la actora es asociada de una cooperativa de trabajo asociado (Coodesco), también lo es el hecho de que Coodesco la envió a prestar sus servicios personales en las dependencias del Citibank, lugar donde cumplía un horario y recibía una remuneración por parte de la Coodesco. Es decir, en el caso planteado, tuvo lugar una prestación personal del servicio en cabeza de la actora, una subordinación jurídica de la misma frente a Coodesco y una remuneración a cargo de ésta por los servicios personales prestados por la demandante. En otras palabras, se configuró el contrato de trabajo en consonancia con la prevalencia de lo sustancial sobre lo formal (art. 53 C.P).

La existencia de una relación entre cooperativa y cooperado no excluye necesariamente que se de una relación laboral entre cooperativa y cooperado y esto sucede cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa, si no para un tercero, respecto del cual recibe ordenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la cooperativa; que fue lo que sucedió en este caso.

En reiteradas ocasiones esta Corte ha sostenido que la mujer embarazada goza de especial asistencia y protección del Estado (art. 43 C.P), y por ello, esta Sala no puede pasar por alto el hecho de que la actora fue retirada de su trabajo de manera injustificada, lesionándole el mínimo vital a ella y al nasciturus, ya que no basta con que a la mujer embarazada se le garantice el derecho a la seguridad social en salud, para tener por satisfechas las

necesidades de la madre y del que está por nacer, toda vez que al respecto se le debe pagar a la mujer la remuneración y prestaciones a que tenga derecho.

Por todo lo expuesto anteriormente, esta Sala concederá la protección de los derechos invocados por la demandante, pues el no hacerlo o supeditar su protección a la instauración de una demanda ordinaria laboral, además de ser ineficaz, atentaría contra el principio de la prevalencia del derecho sustancial (art. 228 C.P) y del derecho de acceso a la administración de justicia en forma efectiva (Art. 229 C.P), haciéndose nugatorio de esta manera el restablecimiento material de los derechos vulnerados.

Por las consideraciones antes expuestas, esta Sala revocará la decisión de instancia proferida por el Juzgado 27 Civil Municipal de Cali en la que denegó el amparo solicitado por la señora Claudia Lorena Silva Soto, y en su lugar, tutelar el derecho a la vida, la condición especial de la mujer embarazada y la prohibición de despido por este hecho. De igual forma, se ordenará a la Cooperativa Coodesco que dentro de la primera opción laboral que surja reintegre a un cargo de igual o semejante jerarquía a la demandante, y le cancele los salarios y prestaciones sociales causados y no pagados desde el momento en que fue desvinculada de sus labores hasta el reintegro. Así mismo, se instará al Ministerio de Protección Social, a través de la Unidad de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo para que inicie los trámites administrativos tendientes a la investigación y, si fuere el caso, sancionar las irregularidades cometidas por la Cooperativa de Trabajadores Asociados Coodesco, en relación con los Convenios de Asociación y específicamente en lo atinente a la protección constitucional especial de la mujer embarazada. Verificando a la vez si COODESCO está utilizando la figura de la cooperativa para ocultar el desarrollo de actividades propias de las empresas de servicios temporales, en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

IV. DECISION

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

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado 27 Civil Municipal de Cali Valle del Cauca, mediante el cual negó el amparo solicitado por Claudia Lorena Silva Soto. En su lugar, tutelar

los derechos a la salud y a la vida, la condición constitucional especial de la mujer embarazada y la prohibición de despedirla por motivos de embarazo.

Segundo. ORDENAR a la Cooperativa Coodesco, que le cancele los salarios y prestaciones sociales causados y dejados de pagar desde el momento en que fue desvinculada de sus labores y hasta el reintegro y demás prestaciones sociales a que tenga derecho; se reintegre a un cargo de igual o semejante jerarquía a la demandante, y en caso de no existir dentro de la cooperativa el cargo, debe darle la primera opción laboral que surja como desarrollo de cualquier contrato de prestación de servicio de trabajo asociado celebrado entre la cooperativa Coodesco y otra persona natural o jurídica, similar al celebrado con el Banco Citibank (Sucursal Cali) y en similares o mejores condiciones de trabajo a la que tenía como Sales Promotor en el Banco Citibank (Sucursal Cali).

Tercero. DISPONER que lo ordenado en el numeral anterior excluye el derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto contemplada en la ley laboral.

Cuarto. EXHORTAR al Ministerio de Protección Social, a través de la Unidad de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo para que inicie los trámites administrativos necesarios para investigar y, si fuere el caso, sancionar las irregularidades cometidas por la Cooperativa de Trabajadores Asociados Coodesco, en relación con los Convenios de Asociación y en especial en lo atinente a la protección constitucional especial a la mujer embarazada. Verificando a la vez si COODESCO está utilizando la figura de la cooperativa para ocultar el desarrollo de actividades propias de las empresas de servicios temporales, en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

Quinto. ORDENAR al Ministerio de Protección Social para que en un plazo no superior a seis (6) meses contados a partir de la notificación de esta providencia, diseñe, adopte y ejecute, dentro de la órbita de su competencia, un programa que garantice efectivamente los derechos de las personas asociadas a esta clase de cooperativas, y en especial los de las mujeres embarazadas, así como los correctivos necesarios que eviten que éstas cooperativas incurran en irregularidades para beneficiarse de las ventajas que ofrece este tipo de trabajo asociado.

Sexto. DAR cumplimiento a lo previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JAIME ARAUJO RENTERIA

Magistrado Ponente

ALFREDO BELTRAN SIERRA

Magistrado

MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ

Secretaria General

1 “Por no citar sino algunos ejemplos, la Corte destaca que la Declaración Universal de derechos Humanos, en el artículo 25, señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”. Por su parte, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.” Igualmente, el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo” a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, “el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano”. Por su parte, el Convenio 111 de la OIT prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros motivos por el de sexo.” (Sentencia C-470/97)

2 Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo.

3 Cfr. Sentencia T-527/92 (M.P. Fabio Morón Díaz).

4 Cfr. Sentencia T-606/95 (M.P. Fabio Morón Díaz); T-311/96 (M.P. José Gregorio Hernández); T-119/97 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz); T-270/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); T-662/97 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

5 Sentencia T-100/94 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

6 Algunos doctrinantes consideran que dichas cooperativas también podrían ser integrales si además del servicio de trabajo desarrollan otros servicios complementarios y conexos con éste.

7 Corte Constitucional sentencia C-211 de 2000.