

**DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-
Despido en uso de incapacidad laboral**

Su empleador al reconocer la incapacidad, también enteró del motivo de la misma: en los resúmenes médicos se lee claramente que se trataba de un embarazo de 10.5 semanas con amenaza de aborto que exigía hospitalización de un mes y tanto la Cooperativa como el Hospital de Guaduas conocieron estas circunstancias al examinar las razones de su licencia médica. En consecuencia, la Corte mantiene su jurisprudencia según la cual no se exige como requisito para la protección constitucional del derecho a la maternidad, que la notificación del estado de embarazo que se realiza al empleador, deba ejecutarse atendiendo ciertas formalidades. Así, se ha dicho, que la notificación directa es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única. En este sentido el juez constitucional debe indagar y establecer si efectivamente el empleador estaba en condiciones de saberlo. En este sentido, la Corte ha admitido que dicho conocimiento se puede establecer mediante la figura del hecho notorio, o por cualquier otra causa, como puede ser la noticia de un tercero, o como en este caso, la circunstancia previa, y conocida por el empleador, de una amenaza de aborto que sólo tiene lugar si media un estado de embarazo. Las demás exigencias también se encuentran satisfechas en tanto no se procedió a solicitar autorización del inspector del trabajo y es claro que las condiciones mínimas de vida de la accionante se ven gravemente afectadas ante la ausencia de su única fuente de manutención, al tiempo que se vulneran los derechos del menor por nacer.

LICENCIA DE MATERNIDAD-Controversia sobre el pago no puede resolverse en la tutela interpuesta

Advierte la Sala que en la presente tutela, no resolverá el conflicto que se ha planteado entre la accionante, la Cooperativa y el Hospital de Guaduas, en cuanto al pago de la licencia de maternidad. Como quiera que en este proceso no fuera vinculado el Hospital de Guaduas, quien podría verse afectado por una decisión judicial en la que se resuelva quién está obligado a pagar la licencia de maternidad, la Sala no se pronunciará sobre este punto en la presente sentencia. Ello no obsta para que la accionante inicie las acciones judiciales pertinentes para resolver este punto, evento en el cual, en caso de que acuda a la vía de tutela, no se le podrá imputar una actuación temeraria.

**DERECHO DE PETICION FRENTE A ORGANIZACIONES PRIVADAS-Suministro de
información laboral**

En torno a la supuesta violación al derecho de petición que alega la accionante, y que fue amparado por las sentencias de instancia, la Corte considera que deben confirmarse tales decisiones en cuanto se constató que la entidad accionada no ha dado respuesta a las peticiones que la accionante dirigió desde el 22 de mayo de 2003. El derecho de petición frente a organizaciones privadas habilita a las personas para ser oídas e informadas sobre los asuntos y decisiones que las afectan y si bien los términos del artículo 23 de la Constitución vinculan en principio sólo a las autoridades públicas, la norma constitucional prevé que el legislador pueda desarrollar el ejercicio de este derecho frente a particulares para la garantía de los derechos fundamentales. No obstante que hasta el momento no existe legislación al respecto, ello no es óbice para que la Corte Constitucional, reconociendo que existe cierto grado de subordinación frente al antiguo empleador, haya concedido la tutela en casos similares y ordene suministrar la

información laboral pedida a personas que requieren de los documentos e información concerniente a su pasada relación laboral.

Reiteración de Jurisprudencia

Referencia: expediente T-847906

Acción de tutela instaurada por Martha Diana Garzón Torres contra la Cooperativa de Trabajo Asociado COOPSERES.

Magistrado Ponente:

Dr. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA

Bogotá, D. C., treinta y uno (31) de mayo de dos mil cuatro (2004).

La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en particular las contenidas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución y el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1. La señora Martha Diana Garzón Torres, interpuso acción de tutela contra la Cooperativa de Trabajo Asociado COOPSERES, por considerar vulnerado su derecho fundamental de petición, en razón a que esa entidad no ha resuelto una solicitud de reintegro al cargo que ocupaba, y no ha expedido copias de una serie de documentos requeridos por la actora, tales como resoluciones, actas y directivas por medio las cuales se tomó la decisión de retirarla del servicio. Indica que se vinculó al Centro de Salud de Caparrapí y Hospital San José de Guaduas, (Cund.) desde el 16 de abril 2001 "por intermedio de la Alcaldía Municipal de Caparrapí... inicialmente por prestación de servicios y posteriormente nos vincularon con la Cooperativa de Trabajo Asociado Coopseres" en junio del mismo año, quedando como patrón directo la Cooperativa" pero dependiendo del presupuesto del Hospital".
2. Afirma que por problemas presupuestales quedó laborando sola en el laboratorio clínico del Hospital San José, por lo que presentó quebrantos de salud que la obligaron a acudir a su I.P.S. en la ciudad de Bogotá, donde fue hospitalizada por diez días e incapacitada por un mes más, debido a una amenaza de aborto en marzo de 2003. Indica que cuando volvió a su trabajo el Director del Hospital de Guaduas le informó que su cargo había sido suprimido y que en razón a que esa entidad no era su patrono directo, no estaba en la obligación de enviarle ningún tipo de comunicación. Agregó que su desvinculación se realizó aún cuando el Director del Hospital San José de Guaduas y la Cooperativa de Trabajo Asociado COOPSERES conocían de su estado de embarazo, de 18 semanas de gestación, pues lo había comunicado con suficiente antelación.
3. La Representante Legal de la Cooperativa de Trabajo Asociado COOPSERES, en oficio dirigido al Juzgado Promiscuo Municipal de Caparrapí (Cundinamarca), informó que la señora Martha Diana Garzón Torres es ASOCIADA a la Cooperativa Coopseres desde el día 13 de junio de 2002; señaló que "una vez el HOSPITAL SAN JOSE DE GUADUAS terminó el contrato de prestación de servicios de bacterióloga que nos vinculaba como COOPERATIVA el día dos de mayo de 2003, la cooperativa dio por terminado el puesto de servicio ocupado por la asociada Dr. Martha Diana Garzón Torres, decisión que se le comunicó el día seis de mayo de 2003 según

consta en el documento anexo. A manera de información no de justificación le informo a la señora Juez que la decisión de terminar el contrato tomada por el Hospital se debió principalmente al incumplimiento en el horario de nuestra trabajadora asociada, hecho que nos perjudicó, porque se perdió una plaza de trabajo para otro asociado. La Cooperativa en el momento en que el Hospital San José de Guaduas terminó la prestación de servicios no tenía conocimiento del estado de Embarazo de la trabajadora asociada, este estado fue comunicado por nuestra asociada en forma oficial a la cooperativa el día diecisiete (17) de mayo de dos mil tres (2003)."

4. Anotó que por el trabajo desempeñado en el Hospital de Guaduas, la Cooperativa siempre le canceló su remuneración de acuerdo a los estatutos que rigen a tales corporaciones. Sostuvo finalmente, que la señora Martha Diana Garzón Torres no tenía ningún vínculo de tipo laboral con la Cooperativa puesto que su relación era de asociada a la misma.

5. El Juzgado Promiscuo Municipal de Caparrapí (Cundinamarca), en sentencia de julio 22 de 2003 concedió la protección solicitada, para lo cual ordenó a la Representante Legal de la Cooperativa de Trabajo Asociado COOPSERES, que en el término de 48 horas reintegrara a la demandante a su cargo de bacterióloga del centro de salud en donde se venía desempeñando o en uno de similares condiciones de trabajo al cargo que ocupaba al momento de ser cancelado su servicio sin desmejorar su situación; no obstante, advirtió la providencia que la orden tenía carácter temporal, por lo que permanecerá vigente solo durante el término que la autoridad judicial competente emplee para resolver de fondo su caso. De la misma manera, ordenó a la Cooperativa demandada dar efectiva respuesta al derecho de petición de la señora Garzón Torres.

6. Impugnada la anterior decisión, el Juzgado Promiscuo del Circuito de La Palma (Cundinamarca), revocó parcialmente la decisión de a quo en cuanto ordenó el reintegro de la demandante a su cargo como bacterióloga, consideró que "...no puede hablarse de protección por vía tutelar del derecho al trabajo y demás derechos fundamentales inherentes al mismo, al no existir una relación laboral dependiente, sino una prestación de servicios contratada por la Cooperativa accionada con la ESE Hospital de Guaduas...resulta práctica y jurídicamente imposible su cumplimiento en la forma como fuera ordenado el reintegro de la accionante, puesto que no depende laboralmente de la Cooperativa, sino de ordenes de prestaciones de servicios...". Sobre la protección al derecho de petición de la demandante confirmó la decisión de primer grado por las mismas razones.

II. CONSIDERACIONES

En el presente caso, corresponde a esta Sala establecer (i) si existía una verdadera relación laboral entre la peticionaria y la cooperativa accionada, (ii) si se verifican las hipótesis fácticas mínimas para que proceda el amparo transitorio de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, y (iii) determinar si se vulneró el derecho de petición por falta de respuesta a la solicitud de documentos que hiciera la actora. Aun cuando la accionante no plantea específicamente en su demanda violación a la estabilidad reforzada por estado de embarazo, ello se infiere de los hechos expuestos y por ende corresponde hacer el estudio de las circunstancias que rodearon su despido.[1]

1. A propósito de la relación que se traba entre las cooperativas de trabajo asociado y sus miembros, la sentencia C-211 de 2000 al declarar exequible el artículo 59 de la Ley 79 de 1988 señaló 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".[2]

Sin embargo, para la Sala es claro que los presupuestos que tuvo en cuenta la Corte para dictar la citada sentencia, son distintos a los del caso bajo estudio, tal como pasa a verse: (i) 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 aspectos el asociado ha de trabajar individual o conjuntamente para la respectiva cooperativa en sus dependencias. (ii) En contraste con esto, en el caso de autos la Sala observa que si bien la actora es asociada de una cooperativa de trabajo, la Cooperativa Coopseres la envió a prestar sus servicios personales en las dependencias del Hospital de Guaduas, lugar donde cumplía un horario y recibía una remuneración por parte de la Cooperativa mencionada. (iii) Lo que significa que 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 Coopseres y una remuneración a cargo de ésta por los servicios personales prestados por la demandante. En otras palabras, se configuró un contrato de trabajo en armonía con la prevalencia de lo sustancial sobre lo formal (art. 53 C.P.).

Contrario a lo sostenido por la sentencia de segunda instancia que se revisa, la existencia de una relación entre cooperativa y cooperado no excluye necesariamente que se de una relación laboral entre ambos y esto sucede cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa, si no para un tercero, respecto del cual recibe ordenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la cooperativa, que fue lo que sucedió en este caso. Por ello, visto lo acaecido en el presente proceso, es preciso reiterar que en tanto exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni terminada. Así lo expuso la Corte al considerar en una oportunidad anterior, que al margen del tipo de relación laboral que esté operando, durante el período de embarazo la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, en el evento de ser despedida, a apelar a una presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal.[3]

2. Corresponde entonces verificar si se cumplieron para este caso, los supuestos mínimos de procedencia de la tutela de la estabilidad reforzada de la mujer embarazada a saber : (1) que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (2) que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; (3) que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; (4) que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparece es devastador." [4]

De las pruebas que obran en el proceso se puede establecer que al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo con la Cooperativa de Trabajo Asociado, la demandante se encontraba en estado de embarazo. Adicionalmente, algunas razones que integran el cúmulo indiciario en este caso permiten a la Corte concluir que si bien la notificación del estado de embarazo pudo realizarse formalmente con posterioridad a la fecha del despido, el empleador sí tenía conocimiento acerca del estado de embarazo de la señora Marta Diana Garzón con anterioridad a la fecha de terminación de la relación laboral. En efecto, de los documentos

allegados al expediente, se observa que la accionante tuvo una amenaza de aborto, por lo cual fue hospitalizada por 30 días que se iniciaron desde el 10 de marzo de 2003. Como consecuencia de esta hospitalización, la actora fue incapacitada por el mismo término, razón por la cual su empleador al reconocer la incapacidad, también enteró del motivo de la misma: en los resúmenes médicos[5] se lee claramente que se trataba de un embarazo de 10.5 semanas con amenaza de aborto que exigía hospitalización de un mes y tanto la Cooperativa como el Hospital de Guaduas conocieron estas circunstancias al examinar las razones de su licencia médica.

En consecuencia, la Corte mantiene su jurisprudencia según la cual no se exige como requisito para la protección constitucional del derecho a la maternidad, que la notificación del estado de embarazo que se realiza al empleador, deba ejecutarse atendiendo ciertas formalidades. Así, se ha dicho, que la notificación directa es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única. En este sentido el juez constitucional debe indagar y establecer si efectivamente el empleador estaba en condiciones de saberlo. En este sentido, la Corte ha admitido que dicho conocimiento se puede establecer mediante la figura del hecho notorio,[6] o por cualquier otra causa, como puede ser la noticia de un tercero, o como en este caso, la circunstancia previa, y conocida por el empleador, de una amenaza de aborto que sólo tiene lugar si media un estado de embarazo.[7]

Las demás exigencias también se encuentran satisfechas en tanto no se procedió a solicitar autorización del inspector del trabajo y es claro que las condiciones mínimas de vida de la accionante se ven gravemente afectadas ante la ausencia de su única fuente de manutención, al tiempo que se vulneran los derechos del menor por nacer.

Por tales motivos, se concederá el amparo impetrado y en consecuencia se ordenará la reincorporación de la actora al lugar de trabajo que la Cooperativa asigne, sea el mismo de antes o uno similar sin desmejorar sus condiciones de vida.

Advierte la Sala que en la presente tutela, no resolverá el conflicto que se ha planteado entre la accionante, la Cooperativa y el Hospital de Guaduas, en cuanto al pago de la licencia de maternidad. Como quiera que en este proceso no fuera vinculado el Hospital de Guaduas, quien podría verse afectado por una decisión judicial en la que se resuelva quién está obligado a pagar la licencia de maternidad, la Sala no se pronunciará sobre este punto en la presente sentencia. Ello no obsta para que la accionante inicie las acciones judiciales pertinentes para resolver este punto, evento en el cual, en caso de que acuda a la vía de tutela, no se le podrá imputar una actuación temeraria.

La protección de los derechos de la trabajadora embarazada a través de esta acción de tutela se hace como mecanismo transitorio como lo dispuso la sentencia de primera instancia y, por lo tanto, la actora tiene la obligación de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria dentro del plazo de cuatro meses previsto en el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 para lograr la protección definitiva de sus derechos.

3. En torno a la supuesta violación al derecho de petición que alega la accionante, y que fue amparado por las sentencias de instancia, la Corte considera que deben confirmarse tales decisiones en cuanto se constató que la entidad accionada no ha dado respuesta a las peticiones que la accionante dirigió desde el 22 de mayo de 2003. El derecho de petición frente a organizaciones privadas habilita a las personas para ser oídas e informadas sobre los asuntos y decisiones que las afectan y si bien los términos del artículo 23 de la Constitución vinculan en principio sólo a las autoridades públicas, la norma constitucional prevé que el legislador pueda

desarrollar el ejercicio de este derecho frente a particulares para la garantía de los derechos fundamentales. No obstante que hasta el momento no existe legislación al respecto, ello no es óbice para que la Corte Constitucional, reconociendo que existe cierto grado de subordinación frente al antiguo empleador, haya concedido la tutela en casos similares y ordene suministrar la información laboral pedida a personas que requieren de los documentos e información concerniente a su pasada relación laboral. La obligatoriedad de dar respuesta en estas ocasiones se ha fundado en el "derecho a la información, y además en la dignidad del trabajador, las garantías mínimas laborales y la prevalencia que tienen los factores humanos frente a los de producción y desarrollo".[8]

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

RESUELVE

Primero. CONFIRMAR la sentencia de primera instancia que concedió el amparo transitorio a la señora MARTHA DIANA GARZÓN TORRES y ordenó su reintegro a un lugar de trabajo que la Cooperativa Coopseres asigne, sea el mismo de antes o uno similar, sin desmejorar sus condiciones.

Segundo. CONFIRMAR las sentencias de instancia en cuanto ampararon el derecho de petición de la accionante.

Tercero. Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Magistrado Ponente

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

IVÁN HUMBERTO ESCRUCERÍA MAYOLO

Secretario General (e)

[1] Es jurisprudencia reiterada de esta Corporación que ante la informalidad de la acción de tutela, cuando el actor como en este caso, no invoca expresamente la totalidad de los derechos vulnerados, el juez de tutela no solamente tiene la facultad sino la obligación de proteger todos los derechos que de conformidad con las pruebas aportadas dentro del proceso encuentre vulnerados, de conformidad con lo establecido en los artículos 3 y 14 del Decreto 2591 de 1991. T- 684 de 2001, MP. Manuel José Cepeda.

[2] Corte Constitucional, Sentencia C-211 de 2000, MP: Carlos Gaviria Díaz.

[3] Sentencia T-862 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería.

[4] Sentencia T-373 de 1998, MP: Eduardo Cifuentes Muñoz.

[5] Folio 18 a 20 del expediente.

[6] T-362 de 1999, MP: Alfredo Beltrán Sierra y T- 778 de 2000, MP: Alejandro Martínez Caballero.

[7] En el mismo sentido la sentencia T-1185 de 2003, MP: Jaime Córdoba Triviño cuando señaló: "Si bien en el proceso no se dispone de plena prueba sobre la oportuna comunicación del estado de embarazo que la trabajadora entregó al empleador, se deduce de manera concluyente que dicho trámite se surtió. Ello es así en tanto: a) con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo la peticionaria estuvo incapacitada por amenaza de aborto; b) ella afirma que el 14 de abril entregó la incapacidad por amenaza de aborto a la señorita Katerín Castañeda, "quien es la persona encargada de recibir las incapacidades y entregárselas al coordinador, señor Alejandro Ibagué" c) en el expediente aparece copia de la Incapacidad No. 1206899 dada por Cafesalud a la accionante, con firma ilegible de recibido del 14 de abril de 2003; y, d) la falta de comunicación oportuna del estado de gravidez de la trabajadora no fue alegada ni desmentida por la empresa accionada".

[8] T-1015 de 2002.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

