



Función Pública

Sentencia 531 de 2007 Corte Constitucional

REPUBLICA DE COLOMBIA

SENTENCIA T-531/07

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Relaciones con sus asociados

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Protección constitucional especial

ESTADO-Obligación de adoptar medidas afirmativas para evitar discriminación por el estado de gravidez

PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES EN RELACIONES LABORALES

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Existencia de relación laboral con la accionante/COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Despido de trabajadora embarazada

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO-Reintegro de trabajadora que se encontraba embarazada y pago de indemnización por despido sin justa causa

Referencia: expediente T-1576446

Asunto:

Acción de tutela instaurada por Yeimy Torres Céspedes contra Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO y otras

Magistrado Ponente

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS

Bogotá, D. C., doce (12) de julio de dos mil siete (2007).

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Clara Inés Vargas Hernández, Jaime Araujo Rentería y Álvaro Tafur Galvis, en ejercicio de su competencia constitucional y legal, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos adoptados por los Juzgados Trece Civil Municipal y Trece Civil del Circuito, ambos de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por Yeimy Torres Céspedes contra Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO, Colombina S.A. y Saludcoop E.P.S.

I. ANTECEDENTES

1. La demanda

La señora Yeimy Torres Céspedes acude al juez de tutela con el fin de que le sean protegidos sus derechos al trabajo, a la seguridad social, a la protección de la mujer en estado de embarazo y al mínimo vital los cuales considera vulnerados por la Cooperativa de Trabajo Asociado Maxco, Colombian S.A. y Saludcoop E.P.S. al despedirla conociendo su estado de embarazo.

La accionante manifiesta que se asoció a la Cooperativa Maxco el "16 de enero de 2003" y fue asignada a laborar con la Empresa Colombina S.A., con la cual, asegura, "firmó contrato a término fijo, devengando el salario mínimo legal establecido".

Asegura que su contrato de trabajo fue renovado en los primeros días de enero de cada año, mientras se mantuvo su vinculación.

Aduce que le fueron encomendadas funciones, hasta el momento en el cual puso en conocimiento, de manera verbal, del "jefe de personal" de Colombina S.A., señor Edison Giraldo, su estado de embarazo. A partir de ese momento, manifiesta, el señor Giraldo adoptó un "comportamiento de ostensible irascibilidad" y de "trato verbal agresivo" en su contra. Asegura la actora que le manifestó al señor Giraldo que su médico había recomendado que para el ejercicio de sus labores se adoptara una "situación favorable", en razón de su estado, solicitud a la cual el señor Edison Giraldo hizo caso omiso.

Al respecto narra la accionante:

"[P]or el contrario, siempre me asignaba el horario y funciones desfavorables, para que de esa manera, la suscrita desistiera del trabajo, [e]l señor Giraldo insistió en que la suscrita abandonara su trabajo y por ello en principio se me dejó sin funciones entre el 26 de septiembre y el 3 de octubre de 2006. Luego del 13 al 31 de octubre del mismo año, fecha esta última en que me dejó en forma definitiva sin ningún tipo de función (...) debo señalar que el señor Edison Giraldo me hizo firmar un documento que ignora su contenido".

Agrega que si el contenido del documento que firmó era la renuncia a seguir desempeñando sus funciones, lo hizo en contra de su voluntad, pues en ningún momento consideró dejar su trabajo, en virtud de su estado embarazo pues éste es su único medio de subsistencia.

La accionante comenta que no es la primera vez que el señor Edison Giraldo se comporta de esta manera con empleadas a su cargo, pues una mujer en igual estado que ella debió acudir al juez de tutela para la protección de sus derechos.

En virtud de todo lo anterior, la accionante considera "injusta" la decisión adoptada por el señor Edison Giraldo, pues asegura que el trato recibido y su posterior desvinculación obedeció a su estado de gravidez. Además aduce que la Cooperativa Maxco dejó de cotizar sus aportes a salud, lo que se tradujo en la ausencia de servicios médicos necesarios, por su estado de embarazo.

En consecuencia, solicita al juez de tutela ser reintegrada a las funciones que tenía en la Sociedad Colombina S.A., le sean cancelados los salarios dejados de percibir desde su retiro en el mes de noviembre de 2006 y la afiliación inmediata a salud para lo que resta de su estado de embarazo y el nacimiento de su hijo.

2. Intervención de las entidades accionadas

2.1. Cooperativa de Trabajo Asociado Maxco

El representante legal de la Cooperativa de Trabajo Maxco manifiesta que la accionante no comunicó a la Cooperativa que se encontrara en estado de embarazo. Sin embargo aclara que *“aún se mantiene afiliada a la seguridad social, sin importar que no esté vinculada actualmente a la cooperativa, ya que es una forma de ser solidarios con las mujeres que en este estado quedan desvinculadas”*. (negrillas fuera de texto)

Asegura que la vía idónea para controvertir la clase de relación que existe entre la accionante y la Cooperativa debe ser dirimida ante el juez laboral y no mediante la acción de tutela.

Finalmente solicitan que se deniegue el amparo, pues considera que la Cooperativa que representa no ha vulnerado ningún derecho fundamental a la accionante.

2.2. Sociedad Colombina S.A.

Posterior a la sentencia de primera instancia, y debido al requerimiento por el Juez de segunda instancia, la Sociedad demandada, a través de su representante legal, contestó a la demanda de tutela manifestando que i) entre esa sociedad y la Cooperativa de Trabajo Maxco se celebró un contrato de prestación de servicios, a través del cual la Cooperativa y sus asociados desarrollan a favor de esa sociedad la promoción de sus productos, aduce que ii) entre la accionante y la sociedad nunca existió un vínculo laboral y que iii) Colombina S.A. no tiene promociones continuas, ni puntos fijos para la promoción de sus productos, ni se puede garantizar a un cooperado una asignación en forma definitiva, por eso es que se contratan servicios *“esporádicos de promoción de productos con terceros especializados en la materia”*.

Sobre el estado de embarazo de la accionante, el Representante Legal de la Sociedad accionada, aduce que *“nada tuvo que ver con la terminación de sus servicios, como la de otros de sus compañeros se dio en el mes de octubre de 2006”*.

Finalmente asegura que no tomó ninguna determinación contractual respecto de la accionante, puesto que fue la Cooperativa de Trabajo Asociado Maxco quien realizó el retiro de la accionante

2.3. SaludCoop E.P.S.

El Gerente de SaludCoop, manifiesta que no ha existido por parte de esa entidad negativa en la prestación de servicio de salud de la señora Yeimy Torres Céspedes, pues la accionante se encuentra ACTIVA en el sistema de la entidad, lo que le da derecho a recibir todas las prestaciones de salud que requiera en virtud de lo establecido en el Plan Obligatorio de Salud.

3. Pruebas

3.1. Fotocopia de la cédula de ciudadanía N° 52.985.337 a nombre de Torres Céspedes Yeimy, que da cuenta que la accionante nació el 20 de diciembre de 1982.

3.2. Fotocopia del carné de afiliación a SaludCoop, a nombre de Yeimy Torres Céspedes, con cédula de ciudadanía 52.985.337

3.3. Concepto médico a nombre de Yeimy Torres en formato de la Clínica Juan N. Corpas Ltda., el 12 de enero de 2007 con firma y sello del Dr. Darío Enrique Quintero Peláez Especialista en medicina familiar Integral, donde se lee:

“La paciente en mención cursa con embarazo de 35 semanas, se encuentra en controles prenatales.”

3.4. Dos certificados de SaludCoop E.P.S., expedidos el 5 de enero de 2007 y el 23 de enero del mismo año. En el primero consta que la señora Yeimy Torres Céspedes se encuentra afiliada desde el 1º de noviembre de 2002 y que a la fecha de emisión, se encuentra en estado SUSPENDIDO y el segundo da cuenta de la vigencia de la afiliación.

- Fotocopia del Convenio de Asociación suscrito entre la Cooperativa de Trabajo Asociado Maxco y la señora Yeimy Torres Céspedes, el 17 de noviembre de 2006. del cual vale la pena resaltar la obligación del asociado a:

“Prestar sus servicios a la Cooperativa en cualquiera de sus dependencias que esta tenga o estableciere en el territorio nacional, lo mismo que los días domingos y feriados que de acuerdo con las necesidades le ordene la Cooperativa por escrito, a través de personas autorizadas para ello”. La obligación de la Cooperativa “utilizar preferentemente los servicios del asociado (a) y tenerlo primordialmente en cuenta para enviarlo a laborar donde la cooperativa Maxco celebre contratos civiles de prestación de servicios.” Y sin las implicaciones propias de la relación laboral.

3.5. Planilla de horario personal de Impulso, elaborado en un formato de Colombina S.A. con fechas del 22 al 28 de noviembre de 2006 donde consta la condición de *“Impulsadora: Yeimy Torres [e] Impulso: Galletería”*.

3.6. Incapacidad a nombre de Yeimy Torres de 24 años de edad por 3 días desde el 22 de diciembre de 2006 hasta el 24 de diciembre del mismo año. Con diagnóstico de *“amenaza de parto pretérmino, embarazo de 32 semanas”*, con sello del Dr. Darío Enrique Quintero Peláez, especialista en medicina familiar Integral.

3.7. Concepto médico a nombre de Yeimy Torres elaborado en formato de la Clínica Juan N. corpas Ltda. el 27 de noviembre de 2006, con firma y sello del Dr. Darío Enrique Quintero Peláez, especialista en medicina familiar Integral, a cuyo tenor se lee:

“Se insiste en ubicar en un sector laboral donde no tenga que estar de pie permanentemente por riesgo de trombosis venosa profunda. Omitir dicha recomendación pone en riesgo la salud de la materna” (Negrilla fuera de texto)

3.8. Fotocopia de la Solicitud de Retiro Voluntario, elaborado con fecha de 11 de diciembre de 2006, suscrita por Yeimy Torres y donde se lee lo que a continuación se transcribe:

“Mediante el presente documento, me permito presentarle mi solicitud de Retiro Voluntario desde el 24 de diciembre de 2006 en mi calidad de Asociado de MAXCO en cumplimiento de lo previsto en los Estatutos y Reglamentos de esta Empresa”.

4. Fallos judiciales objeto de revisión

4.1. Juzgado Trece Civil Municipal de Bogotá

El Juzgado de primera instancia deniega el amparo por considerar que no existe dentro del expediente prueba que determine que entre la Empresa Colombina S.A. y la accionante existió un contrato de trabajo. Funda de igual manera su negativa en que no hay prueba sobre la comunicación de la accionante al empleador sobre el estado de embarazo. Agrega que no existe prueba que permita determinar que la renovación del contrato era reiterada tal como la accionante lo afirma.

Finaliza argumentando que aparece probado que la accionante se encuentra afiliada al Sistema de Salud, por tanto puede hacer uso de los servicios de salud cuando sea necesario.

4.2. Impugnación

La accionante manifiesta que no es dable negar el amparo por falta de prueba, puesto que ella solicitó al juez ordenara a la Cooperativa de Trabajo Asociado que allegara los contratos que la vinculaban a esa Cooperativa, desde el año 2003.

4.3. Juzgado Trece Civil del Circuito de Bogotá

El Juez de segunda instancia confirma el fallo de primera instancia porque considera que no se demostró dentro del trámite *"la existencia de un vínculo laboral de la accionante con ninguna de las entidades accionadas"* y asegura que la accionante se encuentra vinculada al Sistema de Seguridad Social en Salud por lo tanto no están siendo vulnerados sus derechos fundamentales.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia

La Corte Constitucional, a través de esta Sala, es competente para revisar las anteriores providencias, en desarrollo de las facultades conferidas por los artículos 86 y 294.1 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 y en cumplimiento del auto del 10 de abril de 2007 emitido por la Sala de Selección Número Cuatro de esta Corporación.

2. Problema jurídico

Con base en los antecedentes antes reseñados, procederá la Corte a determinar si las actuaciones desplegadas por la Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO y Colombina S.A. vulneraron los derechos fundamentales de la señora Yeimy Torres Céspedes. Para ello, la Corte deberá resolver el siguiente planteamiento: ¿una mujer en estado de embarazo, puede ser despedida bajo el argumento de que la labor que presta es de carácter temporal y que en consecuencia no es acreedora de ninguna de las garantías laborales de las cuales gozan las mujeres en estado de gravidez, porque se encuentra vinculada a una Cooperativa de Trabajo Asociado?

Para resolver este interrogante la Corte estudiará i) la jurisprudencia constitucional sobre la primacía de la realidad sobre la forma en las relaciones laborales, para luego reiterar lo establecido por la Carta política y la jurisprudencia constitucional, sobre la especial protección de la cual gozan las mujeres trabajadoras en estado de embarazo.

3. Consideraciones Preliminares. Reiteración de jurisprudencia

3.1. Relaciones que pueden derivarse de la vinculación a una Cooperativa de Trabajo Asociado. Prevalencia del principio de realidad sobre las formas establecidas por los sujetos en las relaciones laborales

La Ley 79 de 1988 define a las Cooperativas de Trabajo Asociado como aquellas que vinculan el trabajo de sus asociados con el fin de producir bienes o prestar servicios¹.

Al estudiar la constitucionalidad de la norma en cita, esta Corte identificó la asociación voluntaria y libre, la igualdad entre los asociados, la fuerza de trabajo de los asociados y la solidaridad en la compensación como las características más relevantes de las Cooperativas de Trabajo Asociado; respecto a este último punto la Sentencia en mención afirmó que *“todos los asociados tiene derecho a recibir una compensación por el trabajo aportado, además de participar en la distribución equitativa de los excedentes que obtenga la cooperativa”*².

En estos términos y acorde con la norma que reglamenta la materia y la sentencia que determinó su constitucionalidad, para la Sala Plena de esta Corte es claro que dada la identidad entre el asociado y trabajador, la relación entre éste y la Cooperativa no se regula por el Código Sustantivo de Trabajo. Sin perjuicio de la calidad de trabajador de aquellos que son contratados con carácter ocasional o permanente no asociados³.

Ha precisado esta Corte, también, que la vinculación a una Cooperativa no excluyen el surgimiento de una relación laboral⁴, *“es decir, cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa, sino para un tercero, respecto del cual recibe órdenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la Cooperativa”*⁵.

Esta última afirmación se sustenta en el principio de *la supremacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos en las relaciones laborales*⁶ (art.53 C.P.) que permite establecer a partir de la existencia de los elementos de la relación laboral⁷, la existencia del contrato de trabajo.

Sostiene la Corte que en el caso específico de las cooperativas de trabajo asociado, el *“vínculo laboral es ajeno al lugar donde el trabajador preste sus servicios, por orden de la cooperativa. Estos pueden inclusive ser desarrollados donde terceros con quienes la cooperativa suscriba contratos para tal efecto”*⁸.

En conclusión, los mandatos constitucionales y legales determinan que, sin perjuicio de la denominación que se de a la relación laboral, en cuanto se pueda determinar en ella i) que la labor sea prestada de manera personal, ii) que exista situación de subordinación o dependencia al empleador, que faculta al mismo a que cumpla órdenes de determinada manera y durante el tiempo de existencia de la relación laboral⁹, y iii) que asociado perciba un salario como retribución del servicio prestado. En estos términos el asociado será tenido como trabajador con todos los derechos y deberes derivados de la relación laboral.

3.2. Obligación del estado de adoptar acciones afirmativas para contrarrestar la discriminación por el estado de gravidez. Presunción del despido por embarazo. Especial protección constitucional

El Pacto de Derechos Civiles y Políticos¹⁰ dispone que los Estados Partes tienen el deber de garantizar la protección efectiva contra cualquier clase de discriminación por motivos, entre otros, de sexo y la convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer¹¹ determina que los Estados tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias con el fin de evitar *“(…) bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo (...)”* además de *“prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella”*.

El Convenio 183 de la OIT¹², sobre la protección g a la maternidad, *“impone a los Estados Parte lograr la igualdad real de la mujer trabajadora atendiendo su estado de discriminación, por el hecho de la maternidad”*¹³, de modo que *“todo miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación del empleo, con inclusión del acceso al [mismo]”*¹⁴.

En concordancia con lo anterior, la Constitución Política en su artículo 43 establece que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación, a la vez que adopta medidas especiales de protección para la mujer en estado de embarazo y después del parto.

Prevé el artículo constitucional:

“Art.43: La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mamá no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

Dispone el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 235, que “*la maternidad gozará de protección del Estado*” y el artículo 239 i) prohíbe despedir a la mujer que se encuentre en estado de gravidez y ii) presume que todo despido realizado durante el embarazo o la lactancia se presume discriminatorio, salvo que para el efecto medie el permiso a la autoridad del trabajo.

Al respecto esta Corte señala:

“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.”¹⁵

[S]i una trabajadora es despedida por su empleador y este no cuenta con la autorización administrativa para proceder al retiro, tiene derecho a ser reintegrada y al pago de una indemnización conformada por los siguientes factores: (i) el equivalente a los salarios de 60 días; (ii) 12 semanas de salario como descanso remunerado, y (iii) Las indemnizaciones por retiro sin justa causa y prestaciones a que hubiere lugar según la modalidad del contrato”¹⁶.

Sostiene esta Corte que “*resulta ilegítima cualquier acción tendiente a estigmatizar, desmejorar y discriminar a la mujer por el hecho de la maternidad, pues de ser así, se contravienen los derechos al libre desarrollo a la personalidad y a la familia misma como núcleo esencial de la sociedad”¹⁷.*

4. Caso Concreto

La señora Yeimy Torres Céspedes considera vulnerados sus derechos al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y a la especial protección de la mujer que se encuentra en estado de embarazo, porque fue despedida de sus labores por las entidades accionadas, sin reparar en su condición de mujer trabajadora en estado de embarazo. Los jueces de tutela, por su parte, deniegan el amparo considerando que la accionante cuenta con otros medios de defensa judicial y que dentro del expediente no se encuentra acreditada la relación laboral existente entre la actora y la Cooperativa de Trabajo Asociado Maxco, ni con la Empresa Colombina S.A.

En esos términos, está la Sala debe estudiar si las consideraciones preliminares expuestas anteriormente son aplicables al caso concreto, porque de ser así y en consideración a la primacía de la realidad sobre la forma el amparo debe concederse.

Ahora bien, revelan los antecedentes:

i) Que la Cooperativa de Trabajo Asociado Maxco y la Empresa Colombina S.A. celebraron un contrato de prestación de servicios civiles, para desarrollar la promoción de servicios de la última, ii) que la accionante estuvo vinculada a la Cooperativa, “*desde el año 2003*” hasta el 31 de octubre de 2006, en calidad de asociada¹⁸ y iii) que una vez ingresó a la Cooperativa, la misma fue asignada a cumplir labores en la Sociedad Colombina S.A. como impulsadora, labor que desarrolló hasta el mes de octubre de 2006.¹⁹, iv) que la accionante informó verbalmente de su estado de embarazo al jefe de Marketing de la empresa Colombina S.A. señor Edison Giraldo, v) que en el mes de enero de 2007, según certificado médico, la accionante contaba con 35 semanas de embarazo, y vi) que al momento de interponer la acción de tutela la señora Torres Céspedes no se encontraba afiliada al Sistema de Seguridad Social en Salud.

De las pruebas allegadas al proceso se deriva entonces que entre la accionante y la Cooperativa de Trabajo Asociado existía una relación laboral, en cuanto la accionante prestaba un servicio personal bajo la dependencia de Colombina S.A. devengando un salario mínimo²⁰.

Vale la pena anotar que la accionante asegura haber sido despedida por su condición de mujer trabajadora en estado de embarazo, y que la empresa accionada aduce i) que en la fecha indicada las labores asignadas a la accionante terminaron y ii) que la misma presentó solicitud de "retiro" de la Cooperativa el 11 de diciembre de 2006, a partir del 24 de diciembre de 2006.

De manera que en los términos establecidos por el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo se presume que la Cooperativa de Trabajo Asociado Maxco despidió a la accionante en razón de su estado de embarazo y que deberá reintegrarla sin solución de continuidad, a partir del primero de noviembre de 2006.

Lo anterior en cuanto de las pruebas que obran en el expediente se permite concluir que las accionadas conocieron el estado de embarazo, de manera que ante la terminación de la labor contratada o el retiro de la trabajadora lo conducente tenía que ver con acudir ante la autoridad del trabajo con el fin de desvirtuar la presunción de despido por causa de la maternidad de la accionante y que no obstante omitieron solicitarla autorización para el retiro. Lo anterior si se considera que la señora Yeimy Torres Céspedes al tiempo de su despido contaba con poco más de 6 meses de embarazo.

Siendo así las cosas y dada la ineficacia de la acción ordinaria laboral, y la protección inmediata de la cual es acreedora la mujer en estado de embarazo, la protección será concedida en el sentido de ordenar a la Cooperativa de Trabajo Asociado Maxco, que i) reintegre a la señora Yeimy Torres Céspedes a las labores que la misma desarrollaba al 1º de noviembre de 2006 o a actividades similares, sin solución de continuidad y ii) cancele la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 239 del C.S.T.

En consecuencia la Corte revocará los fallos de instancia debido a que las providencias desconocieron los mandatos constitucionales sobre la primacía de la realidad ante lo pactado por las partes y la especial protección constitucional de la cual gozan, las mujeres en estado de embarazo. Protección indiscutible si se considera que la actora fue despedida ad portas de finalizar su estado de gravidez.

Finalmente la Corte agrega que aunque la accionante volvió a ser afiliada al sistema de salud, en el trámite de la acción de tutela, esto no resulta suficiente para el restablecimiento de sus derechos comoquiera que el ordenamiento prevé el reintegro de quien estando embarazada es despedida sin autorización de las autoridades respectivas.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR los fallos dictados por los Juzgados Trece Civil Municipal y Trece Civil del Circuito, ambos de Bogotá, para en su lugar CONCEDER la tutela de los derechos al trabajo y a la especial protección de la mujer embarazada de la señora Yeimy Torres Céspedes.

SEGUNDO. ORDENAR a la Cooperativa de Trabajo Asociado MAXCO que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, si aún no lo ha hecho, reintegre al señor Yeimy Torres Céspedes al cargo que desempeñaba en Colombina S.A. en octubre de 2006 o a otro en condiciones similares, sin solución de continuidad.

Dentro del mismo término la Cooperativa de Trabajo Asociado deberá cancelar la indemnización establecida en el artículo 239 del código Sustantivo de Trabajo, correspondiente a 60 días de salario.

TERCERO. DECLARAR la existencia de un hecho superado frente a SaludCoop E.P.S., pues en el trámite de la acción la accionante fue afiliada al servicio de Salud.

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

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE EN LA GACETA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y CÚMPLASE.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA:

¹ Artículo 70 de la Ley 79 de 1988.

² Sentencia C-211 de 2000 M.P. Carlos Gaviria Díaz.

³ Artículo 59 de la Ley 59 de 1998.

⁴ Posición reiterada en las sentencias T-291 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa, T-917 de 2004, MP. Alfredo Beltrán Sierra, T-900 de 2004, MP. Jaime Córdoba Triviño, T-550 de 2004, MP. Manuel José Cepeda Espinosa, T-1177 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería, T-286 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería.

⁵ Sentencias 1177 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería y T-550 de 2004, MP. Manuel José Cepeda Espinosa reiterada en la Sentencia T-063 de 2006 M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

⁶ “(...) la relación de trabajo puede existir aun cuando las partes hayan dado una denominación diferente al vínculo que los une” Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. 24 de abril de 1975.

Sobre este mismo tema, esta Corte justificó este principio aduciendo que consiste en “determinar la situación real en que se encuentra el trabajador respecto del patrono, la realidad de los hechos y las situaciones objetivas surgidas entre estos. Debido a esto es posible afirmar la existencia de un contrato de trabajo y desvirtuar las formas jurídicas mediante las cuales se pretende encubrir, tal como ocurre con los contratos civiles o comerciales o aún con los contratos de prestación de servicios”. Sentencia T-992 de 2005 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto

⁷ Respecto a la definición de relación laboral esta Corte ha advertido que *“la relación de trabajo dependiente nace primordialmente de la realidad de los hechos sociales, por cuanto cada vez que una persona natural aparece prestando servicios personales bajo continuada subordinación o dependencia a otra persona natural o jurídica, surge a la vida del derecho una relación jurídica de trabajo dependiente, originando obligaciones y derechos para las partes contratantes que fundamentalmente se orientan a garantizar y proteger a la persona del trabajador”*. Sentencia C-1110 de 2001 y reiterada en la sentencia T-255 de 2004 ambas de M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

⁸ Sentencia T-873 de 2005 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

⁹ “[L]a subordinación implica por lo tanto la aptitud que tiene el empleador para impartir órdenes al trabajador que condicionan la prestación del servicio, relacionadas con el comportamiento que tiene que tener el empleado durante el desempeño de sus funciones y con la forma de realizar sus labores”. Sentencia T-063 de 2006 M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

Sobre este punto ver las sentencias C-386 de 2000 M.P. Antonio Barrera Carbonell y C-397 de 2006 M.P. Jaime Araujo Rentería.

¹⁰ Adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI) del 16 de diciembre de 1996. Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976. Entrada en vigor para Colombia: 23 de marzo de 1976, en virtud de la Ley 74 de 1968.

¹¹ Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979, entró en vigor el 3 de septiembre de 1981 y para Colombia; el 19 de febrero de 1982, en virtud de la Ley 51 de 1981.

¹² Artículo 2. 1. El presente convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

¹³ Sentencia T-160 de 2006 M.P. Álvaro Tafur Galvis.

¹⁴ Convenio N° 3 de 1919 revisado en 1952 -Convenio N° 103- y revisado en el año 2000-Convenio N° 183 de la OIT.

¹⁵ Sentencia C-C-470 de 1997, MP. Alejandro Martínez Caballero

¹⁶ Artículo 239 Código Sustantivo del Trabajo.

¹⁷ Ver sentencia T-311 de 2001, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

¹⁸ Este hecho tiene sustento en la afirmación de la accionante que no fue desvirtuada por la accionada.

¹⁹ Reposa en el expediente, registro de horarios que da cuenta de la calidad de impulsadora de galletería de la accionante, al servicio de la empresa Colombina S.A.

²⁰ La accionante afirma que en contraprestación por su trabajo devengaba un salario mínimo desde el momento en el cual empezó a laborar con la Empresa Colombina S.A.

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado Ponente

CLARA INES VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ

Secretaria General

Fecha y hora de creación: 2025-08-02 10:33:27