TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-026/24

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Suspensión del contrato de trabajo

(La empresa accionada) vulneró los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada al suspender el contrato de trabajo. Lo anterior, debido a que no se logró demostrar que hubiese acaecido una circunstancia de caso fortuito o fuerza mayor que justificara la medida y, por su parte, la accionante sí logró demostrar que dicha situación afectó su mínimo vital.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional se hace extensiva frente al aborto

ACCION DE TUTELA PARA PROTEGER EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA O GESTANTE-Procedencia excepcional

PRINCIPIO DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL Y ASISTENCIA A LA MUJER EMBARAZADA O EN PERIODO DE LACTANCIA-Contenido y alcance

SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO-Alcance

SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO-Efectos jurídicos

SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO-Causales taxativas

FUERZA MAYOR-Definición/FUERZA MAYOR-Criterios de imprevisibilidad e irresistibilidad

SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO Y FUERZA MAYOR-Responsabilidad del empleador

Primero, exige que el empleador demuestre que el hecho que motivó la suspensión constituyó un evento de fuerza mayor o caso fortuito y que dicho evento fue la causa efectiva de la suspensión… Segundo, la facultad de suspensión del contrato laboral no puede ser ejercida de forma abusiva y, en particular, no debe ser utilizada como un medio para eludir el control de la autoridad laboral a fin de hacer efectiva la desvinculación de la empleada en estado de embarazo. Tercero, el empleador está obligado a asegurar el

cumplimiento de los aportes a la seguridad social de la trabajadora en el periodo de suspensión, lo que le garantiza tener continuidad en el servicio de salud y gozar de las licencias remuneradas de maternidad preparto y posparto.

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

Sala Séptima de Revisión

Sentencia T-026 de 2024

Expediente: T-9.478.367

Acción de tutela interpuesta por Francisca Elena Moreno Marín contra Agrocivil 3L S.A.S. y Occipetrol S.A.S.

Magistrada ponente:

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Bogotá, D. siete (7) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por las magistradas Cristina Pardo Schlesinger y Paola Andrea Meneses Mosquera, quien la preside, así como por el magistrado José Fernando Reyes Cuartas, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión de la sentencia de tutela del 29 de mayo de 2023, expedida por el Juzgado 2º Promiscuo del Circuito de Puerto López, Meta, por medio de la cual se revocó parcialmente la decisión del Juzgado 1º Promiscuo Municipal de Puerto López, Meta, del 14 de abril de 2023, que había amparado los derechos de la accionante y, en su lugar, negó el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, el mínimo vital, la vida, la dignidad humana y la estabilidad laboral reforzada y los derechos de los niños.

I. I. ANTECEDENTES

1. 1. Hechos relatados por la accionante

1. 1. El 17 de enero de 2023, las empresas Agrocivil 3L S.A.S. (en adelante, Agrocivil) y Hupecol Operating Co. LLC (en adelante, Hupecol) suscribieron el contrato HUP-OP-001-23. A través de este contrato Agrocivil se comprometió a ejecutar las obras de "mantenimiento de la vía japoneses y vía externa acceso proyecto Caonabo", en favor de Hupecol.

2. Francisca Elena Moreno Marín (en adelante, la accionante) asegura que el 13 de febrero de 2023 se vinculó con las empresas Agrocivil y Occipetrol S.A.S. (en adelante, Occipetrol) como Vigía HSE. Lo anterior, en el marco de la relación contractual entre Agrocivil y Hupecol. Para ello, la accionante sostiene que suscribió con Agrocivil y Occipetrol un contrato por obra o labor.

3. La accionante afirma que desarrolló "una labor satisfactoria y sin inconvenientes hasta el momento de reportar [su] embarazo a [su] jefe directo el día 13 de marzo y a gerencia la report[ó] el día 15 de marzo, situación que sucedió de manera verbal y escrita respectivamente".

4. El 14 de marzo de 2023, la empresa Agrocivil le informó a la señora Francisca Elena Moreno Marín, mediante comunicación escrita, que el contrato laboral terminaría debido a la finalización de la obra de mantenimiento acordada con Hupecol. Pese a lo anterior, la accionante continuó ejerciendo sus funciones hasta el 21 de marzo de 2023; fecha en la cual "la gerente de [O]ccipetrol, la señora MILENA BARRIOS GIRON, [le informó] que la licitación no había salido y que no [la] podía sostener en el cargo, que [le] proponía que recibiera un millón de pesos para que pagara [su] eps, […] y que le pasara la carta de renuncia". La accionante se negó a aceptar el ofrecimiento y, como respuesta, la empresa empleadora le aseguró que "ellos con el permiso del ministerio [la] podían despedir y ahí si [se] quedaba sin nada, haci[é]ndo[la] sentir en un estado de indefensión y forma de chantaje, manipulación".

5. El 22 de marzo de 2023, la empresa Agrocivil suspendió el contrato laboral con la accionante debido a la terminación del contrato de obra con Hupecol y la ausencia de más contrataciones públicas o privadas activas. Luego, el 28 de marzo de la misma anualidad, la accionada informó de la decisión de suspensión al Ministerio del Trabajo y, el 30 de marzo

siguiente, presentó solicitud de autorización para la terminación del contrato de trabajo de persona con estabilidad laboral reforzada.

2. Trámite de tutela

6. Solicitud de amparo. El 28 de marzo de 2023, Francisca Elena Moreno Marín interpuso acción de tutela en contra de las empresas Agrocivil. y Occipetrol, por considerar vulnerados los derechos del hijo que está por nacer y sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la vida y a la dignidad humana. Lo anterior, debido a que, en su criterio, fue despedida injustamente en razón a su estado de embarazo, sin mediar autorización del Ministerio de Trabajo, pese a previamente haberle notificado a las empresas accionadas su estado de gravidez.

7. Teniendo en cuenta lo anterior, la accionante solicitó: (i) que se ordene a las accionadas que dejen sin efecto la suspensión del contrato laboral y, en consecuencia, se realice el reintegro laboral "bien sea a través de la modalidad de teletrabajo o con los medios necesarios para la protección de su vida, su integridad física y la de su hijo concebido y no nacido" y (ii) el pago de la licencia de maternidad y los salarios, primas, seguridad social, parafiscales y demás emolumentos laborales desde el día de la desvinculación laboral.

8. Contestación de la empresa Occipetrol S.A.S. En el término de contestación, la empresa explicó que "NO EXISTE NI HA EXISTIDO ningún vínculo laboral de la tutelante con Occipetrol S.A.S.". Además, indicó que "para cada uno de los hechos narrados en la acción de tutela, OCCIPETROL S.A.S., resulta no ser la responsable de la presunta vulneración". Por ello, solicitó que se declare la falta de legitimación por pasiva en lo relacionado con esta empresa. Por lo demás, refirió que en caso de declararse la vulneración de los derechos de la accionante la llamada a responder sería la empresa Agrocivil, como compañía empleadora de la señora Francisca Elena Moreno Marín. Al respecto, aclaró que dicha compañía constituye una persona jurídica diferente de Occipetrol.

9. Contestación de la empresa Agrocivil 3L S.A.S. El 30 de marzo de 2023, esta empresa solicitó que se declare improcedente la acción de tutela, por no superarse el requisito de subsidiariedad. En primer lugar, confirmó la existencia del contrato de trabajo por obra o labor con la señora Francisca Elena Moreno Marín. Sin embargo, aclaró que el contrato se suscribió únicamente entre Agrocivil y la accionante, y que Occipetrol no hizo parte de la

relación contractual en cuestión. Además, informó que “la señora MILENA BARRIOS GIRÓN, no guarda relación alguna con [Agrocivil]”. En cuanto al objeto de la relación laboral, la entidad sostuvo que la accionante conocía, desde el inicio de la misma, que el término del contrato estaría supeditado a la duración de la obra contratada con la empresa Hupecol. De manera que, al presentarse la finalización del mantenimiento vial el 15 de marzo de 2023, en la misma fecha “se dio por terminado el contrato laboral con el total de personas contratadas”.

10. En segundo lugar, explicó que la accionante informó de su estado de embarazo el 15 de marzo de 2023, esto es, un día después de que se le enviara aviso por escrito de la terminación laboral. Asimismo, que la actora remitió prueba del estado de embarazo hasta el 23 de marzo siguiente.

11. A pesar de lo anterior, informó que teniendo en cuenta el estado de gravidez de la trabajadora, “a la fecha el contrato no ha sido terminado, si no que se encuentra suspendido con arreglo a las disposiciones del numeral primero del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo y el inciso segundo del artículo 67 de la Ley 50 de 1990”. Lo anterior, debido a que se presentó una circunstancia de “fuerza mayor derivada de la terminación del contrato celebrado con HUPECOL OPERATING CO.LLC, obra para la cual fue contratada la accionante [y que] tiene su génesis ante la inexistencia de algún contrato, planta de personal o cargo que pueda seguir ejerciendo la señora MORENO MARIN”. Adicionalmente, manifestó que la acción de tutela es improcedente, puesto que esta situación fue comunicada a la autoridad administrativa de trabajo junto con la respectiva solicitud de autorización de despido, por lo que consideró que la accionante cuenta con mecanismos ordinarios ante la autoridad de trabajo para controvertir las decisiones tomadas.

12. En tercer y último lugar, Agrocivil negó la existencia de un perjuicio irremediable. Esto, dado que el contrato tuvo un término de solo 37 días, de lo que “se colige que la [a]ccionante [contaba] con otros medios de subsistencia de los cuales derivaba su mínimo vital antes de la celebración del contrato”. De igual modo, no se probó que se configurara alguna circunstancia de vulnerabilidad y, en todo caso, el contrato laboral no se dio por terminado, sino que se encuentra suspendido, por lo que no es aplicable la estabilidad laboral reforzada.

13. Contestación del Ministerio del Trabajo-Dirección Territorial del Meta. En el término de

contestación de la demanda, esta autoridad indicó que no hay “investigaciones, requerimientos, solicitudes u otro trámite realizado por parte de la señora FRANCISCA ELENA MORENO MARÍN con relación a la empresa accionada AGROCIVIL 3L S.A.S., OCCIPETROL”. De igual forma, afirmó que “tampoco se encontró que la empresa haya tramitado solicitud alguna para despedir a la trabajadora en estado de embarazo”. En estos términos, dado que no hay obligación de su parte, ni es la entidad que presuntamente habría vulnerado o puesto en peligro derecho fundamental alguno, el Ministerio del Trabajo solicitó declarar la improcedencia de la acción en relación con el mismo.

14. Sentencia de primera instancia. El 14 de abril de 2023, el Juzgado 1º Promiscuo Municipal de Puerto López, Meta, amparó transitoriamente los derechos de la accionante. Señaló que “la empresa accionada suspendió indebidamente el contrato de trabajo que tenía con la [accionante], quien goza de la figura de la estabilidad laboral reforzada en razón al fuero de maternidad, por consiguiente, r[e]quiere de la previa autorización del Ministerio de Trabajo para proceder a la suspensión o terminación del contrato de trabajo”. En consecuencia, ordenó a la empresa Agrocivil reintegrar a la accionante al mismo cargo o a uno de similares condiciones y pagar a la misma los salarios dejados de percibir. Asimismo, ordenó desvincular a la empresa Occipetrol y al Ministerio del Trabajo- Dirección Territorial del Meta-, por carecer de legitimación en la causa por pasiva.

15. Impugnación. La empresa Agrocivil señaló que el juez de primera instancia incurrió en (i) errónea notificación; (ii) incongruencia entre la parte motiva y resolutiva de la decisión; (iii) errónea interpretación del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, y (iv) indebida valoración probatoria.

16. Sobre lo primero manifestó que la autoridad judicial preguntó al Ministerio de Trabajo sobre la solicitud de autorización de despido presentada por “Agrocivil 3L S.A.S., Occipetrol” y no por “Agrocivil 3L S.A.S.”, que es como se denomina la empresa empleadora. Por ello, consideró que no se encontró registro de su solicitud. Sobre lo segundo, la accionada sostuvo que la decisión de tutela se basó en la línea jurisprudencial establecida en torno a la desvinculación de mujeres embarazadas; no obstante, en este caso no existió desvinculación sino suspensión y, por lo tanto, no son aplicables las mismas reglas. Por último, sobre lo tercero, consideró que el juez se equivocó al sostener que la accionante se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, puesto que “a) el estado de embarazo no es una

enfermedad, b) el estado de embarazo no ocasiona a la mujer salir del mercado laboral, y c) el estado de embarazo no deja a la mujer en situación de debilidad manifiesta o por lo menos no aparece argumento alguno dentro de la acción constitucional que así lo acredite".

17. Posteriormente, y previo a la decisión de segunda instancia, el apoderado de la empresa Agrocivil adicionó al escrito de impugnación el informe del Ministerio de Trabajo de Puerto López – Territorial Meta- respecto de la comprobación de la fuerza mayor de la que se derivó la suspensión del contrato de la señora Francisca Elena Moreno Marín. En el documento anexo, de fecha de 20 de abril de 2023, la autoridad administrativa concluyó que "se constata que los hechos constituidos como externos, se encuentran en el acta de terminación de la obra suscrita entre la solicitante [Agrocivil] y Hupecol Operating CO LLC, la cual se presume auténtica y apegada a la realidad y que dicho acto no es imputable al empleador, ni a los trabajadores, lo cual corresponde a una circunstancia que impide el desarrollo de las actividades laborales".

18. Por último, mediante correo electrónico del 15 de mayo de 2023, el representante judicial de Agrocivil reenvió al juzgado una comunicación recibida por la empresa Occipetrol, en la que la accionante informó que perdió su embarazo y que se encuentra en estado de depresión postraumática por la situación. Igualmente, a través de la referida comunicación la señora Francisca Elena Moreno Marín notificó a Occipetrol que, como consecuencia de esa situación, no debían continuar realizando los aportes a seguridad social.

19. Sentencia de segunda instancia. El 29 de mayo de 2023, el Juzgado 2º Promiscuo del Circuito de Puerto López, Meta, revocó el fallo de primera instancia. En su lugar, (i) amparó el derecho fundamental a la seguridad social y (ii) negó el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, el mínimo vital, la vida, la dignidad humana y la estabilidad laboral reforzada y los derechos de los niños. En criterio del ad quem, el Código Sustantivo del Trabajo "no impone a los empleadores la obligación de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para suspender los contratos laborales por fuerza mayor o caso fortuito". Argumentó que el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 dispone que, en esos eventos, el empleador sólo está obligado a dar aviso al inspector del trabajo.

20. Así mismo, el juzgado se refirió a la jurisprudencia constitucional según la cual, en los casos de suspensión del contrato de trabajo el empleador debe demostrar tres presupuestos

(i) que el hecho que motivó la suspensión efectivamente constituye un evento de fuerza mayor o caso fortuito; (ii) que la suspensión no está siendo utilizada como una maniobra elusiva para desvincular a la mujer en estado de embarazo, y (iii) que durante la suspensión el empleador continúa haciendo los aportes a seguridad social de la trabajadora. En el caso concreto, la autoridad judicial concluyó que quedó demostrada la ocurrencia de una circunstancia de fuerza mayor y que "la decisión de la accionada AGROCIVIL 3L SAS de suspender el contrato no obedece a razones discriminatorias [y], además[,] ha cumplido con los requerimientos establecidos legalmente para tal fin".

21. En consecuencia, concluyó que la empresa accionada no incurrió en vulneración alguna de los derechos de la accionante al trabajo, el mínimo vital, la vida, la dignidad humana y la estabilidad laboral reforzada y los derechos de los niños. En todo caso, en cuanto al derecho a la seguridad social consideró que no se logró demostrar que la accionada estuviera cumpliendo con los respectivos aportes a seguridad social de la trabajadora y, por ende, amparó el derecho a la seguridad social y ordenó a la empresa Agrocivil efectuar el pago de dichos emolumentos.

3. Actuaciones judiciales en sede de revisión

22. 22. Selección y reparto. El 28 de julio de 2023, la Sala de Selección de Tutelas Número Siete seleccionó el expediente de la referencia y lo repartió a la suscrita ponente.

23. Auto de vinculación y pruebas. La magistrada sustanciadora ordenó vincular al trámite de tutela a las empresas Hupecol y Occipetrol. Además, decretó pruebas con el fin de recaudar los elementos probatorios necesarios para adoptar la decisión correspondiente dentro del proceso de revisión de tutela y permitir su contradicción. La siguiente tabla sintetiza las respuestas al auto de pruebas:

Interviniente

Respuesta en sede de revisión

Francisca Elena Moreno Marín (accionante)

Mediante correo del 18 de octubre de 2023, la accionante informó que:

i. (i) El 15 de marzo de 2023, le envió correo electrónico a la señora Milena Barrios, al correo gerencia@occipetrol.com.co informándole de su estado de embarazo.

ii. (ii) La razón por la que informó a Milena Barrios es que ella siempre se presentó como la gerente de la empresa empleadora. Además, “toda la documentación que copia[ba] en los correos de hupecol cuando elaboraba los informes diarios le copia[ba] a ella y la que [l]e hacía seguimiento y la que [la] citó para ofrecerme un acuerdo fue ella”.

iii. (iii) Previo a ello, le informó de manera telefónica de su estado de gestación al que era su jefe directo, el señor Jhon Páez, y a la señora Adilia “donde me dijeron que no había nada que hacer que ya se acaba el contrato el viernes”.

iv. (iv) En relación con Occipetrol, aseguró que esta “es la empresa principal de Milena Barrios Girón, donde Agrocivil y la finca [P]almar [S]an [M]iguel son también de ella, pues a las 3 le[s] maneje [sic] documentación, con otro nombre de representante legal pero donde ella es la jefe”

v. (v) Frente al estado actual de su embarazo, sostuvo que el 18 de abril de 2023 sufrió un aborto espontáneo y el 20 de abril del mismo año se le practicó un legrado y fue incapacitada por cuatro días. El 12 de mayo de 2023, a través de correo electrónico, informó a Occipetrol esa situación. En consecuencia, el 1º de junio siguiente, Agrocivil le envió un correo finalizando la relación laboral.

vi. (vi) Por último, afirmó que actualmente se encuentra trabajando, pero que estuvo desempleada hasta el 16 de julio de 2023. Adicionalmente, que padeció una grave depresión a raíz de la pérdida de su embarazo y la situación económica causada por la suspensión del contrato, ya que, a raíz de la ausencia de un salario tuvo que asumir numerosas deudas que aún hoy sigue soportando.

Hupecol Operating Co. LLC

En respuesta del 20 de octubre de 2023, la empresa informó que:

i. (i) El objeto del contrato de prestación de servicios comercial entre Hupecol y Agrocivil fue “el mantenimiento de la vía japoneses y la vía externa acceso proyecto Caonabo con una duración de 04 meses, con fecha de finalización el 24 de mayo de año en curso”.

ii. (ii) En este contexto, el contratista tenía plena independencia financiera, administrativa, directiva, laboral y técnica.

Por estas razones, la empresa solicitó su desvinculación del proceso.

Agrocivil 3L S.A.S.

El 20 de octubre de 2023,esta empresa informó que:

i. (i) La accionante comunicó su estado de embarazo el 15 de marzo de 2023.

ii. (ii) La situación que constituye el caso fortuito o fuerza mayor es la terminación del contrato celebrado con Hupecol, “derivado de la realización total de la obra”. Asegura que este fue un suceso irresistible e impredecible, puesto que: “(i) el contrato macro terminó, (ii) la Empresa no contaba con ningún cargo vigente dentro de la organización y (iii) la inexistencia de contrato alguno de orden público o privado”.

iii. (iii) Actualmente la empresa está ejerciendo su actividad económica, de alquiler de maquinaria. Sin embargo, no cuenta con contratos de obra civil con entidades del sector público o privado.

iv. (iv) Respecto a su planta de personal, sostuvo que en la actualidad únicamente “se encuentran vinculados dos (2) empleados, (1) que ejerce la labor de HSEQ y el otro como conductor de maquinaria”, y no cuentan con el cargo que desempeñaba la accionante.

v. (v) En cuanto a la situación en la que se encuentra la relación laboral con la accionante, informó que mediante correo del 12 de mayo de 2023, esta presentó su renuncia argumentando la pérdida de su embarazo. Por ello, desistieron de la solicitud ante el inspector del trabajo, esto es, por desaparecer la causa de la estabilidad laboral reforzada. Como consecuencia de dicho desistimiento, el trámite fue archivado.

vi. (vi) Frente a la relación comercial existente entre Agrocivil y Occipetrol explicó que “alguna vez esas Empresas conformaron un Consorcio y sus oficinas se encuentran ubicadas en la misma localidad”.

vii. (vii) En respuesta a la pregunta sobre por qué en el contrato de prestación de servicios

suscrito con Hupecol consignó como correos de notificación de Agrocivil. dos direcciones del dominio de Occipetrol aseguró que “los profesionales que han prestado sus servicios a las dos (2) empresas, constituyeron un solo dominio para ambas Empresas, argumentando la reducción en costos”.

Occipetrol S.A.S.

El 20 de octubre de 2023, la sociedad respondió al auto de pruebas informando:

i. (i) En 2022 se conformó un consorcio entre las empresas Occipetrol y Agrocivil, con el fin de adelantar la obra denominada CABONADA en el Municipio de Puerto López (Meta).

ii. (ii) No ha tenido relación laboral ni contractual con la accionante.

iii. (iii) La señora Milena Barrios Girón, “es la Representante Legal de la entidad [Occipetrol S.A.S.], cargo que ejerce desde el mes de mayo del año 2016”.

iv. (iv) A la fecha únicamente cuenta con dos empleados, mismos que ejercen los cargos de director de obra y mecánico.

Ministerio de Trabajo

El 23 de octubre de 2023, la entidad envió escrito de respuesta al auto de pruebas en el cual informó que:

i. (i) El procedimiento de autorización para la terminación de un contrato de trabajo con una trabajadora en estado de embarazo tiene un término de 3 meses para ser resuelto.

ii. (ii) El 30 de marzo de 2023, se registró la solicitud de autorización de despido de la señora Francisca Elena Moreno Marín por parte de la empresa Agrocivil. Este trámite fue resuelto mediante Resolución 0216 del 9 de junio de 2023 a través de la cual “se negó por improcedente por ser un hecho superado y no encontrarse en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas siguientes al parto, lo anterior en virtud de que la [accionante] en diligencia adelantada el 10 de mayo de 2023, manifestó haber sufrido un aborto espontaneo”.

Por lo anterior, la entidad sostuvo que en el presente caso se presenta una carencia actual

de objeto por hecho superado porque se dio trámite a la solicitud ante la autoridad competente. En consecuencia, solicita a la Corte abstenerse de tutelar.

. CONSIDERACIONES

1. 1. Competencia

24. La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela proferidos dentro del trámite de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, así como los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Cuestión previa. Carencia actual de objeto.

25. Generalidades. La jurisprudencia constitucional ha sostenido que la carencia actual de objeto se configura en los casos en los que la acción de tutela ha perdido su razón de ser, ya sea por un hecho superado, por un daño consumado o por una situación sobreviniente. Se trata de una figura procesal por medio de la cual el juez constitucional debe constatar si, en efecto, la situación que motivó la solicitud de amparo se encuentra superada.

26. En la Sentencia SU-522 de 2019 la Sala Plena de la Corte unificó la jurisprudencia constitucional en la materia y explicó las hipótesis que la configuran. Respecto del hecho superado, reiteró que corresponde a la satisfacción de lo pretendido en la acción de tutela por parte de la entidad accionada. La Corte ha determinado que “le corresponde al juez de tutela constatar que: a) lo pretendido en la acción de tutela se ha satisfecho por completo y; b) que la entidad demandada haya actuado voluntariamente.”.

27. Por su parte, el daño consumado se presenta cuando existe una imposibilidad de proteger el derecho fundamental, debido a que la afectación que se pretendía evitar se materializó. Para que se entienda configurado el daño consumado, se deben, además, revisar las siguientes reglas, “(i) si al interponer la acción de tutela ya es claro que el daño se generó, el juez debe declarar improcedente el mecanismo de amparo; pero si el daño se consuma durante el trámite judicial, bien sea en primera o en segunda instancia o en sede de revisión, el juez puede proferir órdenes adicionales tendientes a proteger la dimensión objetiva del derecho, evitar repeticiones o identificar los responsables; (ii) el daño causado

debe ser irreversible, pues respecto a los daños que son susceptibles de ser interrumpidos, retrotraídos o mitigados por una orden judicial, no es dable decretar la carencia de objeto”

28. En cuanto a la circunstancia o hecho sobreviniente, la Corte señaló que “[e]s una categoría que ha demostrado ser de gran utilidad para el concepto de carencia actual de objeto, pues por su amplitud cobija casos que no se enmarcan en los conceptos tradicionales de daño consumado y hecho superado”. En tal sentido, “[e]l hecho sobreviniente remite a cualquier ‘otra circunstancia que determine que, igualmente, la orden del juez de tutela relativa a lo solicitado en la demanda de amparo no surta ningún efecto y por lo tanto caiga en el vacío’. No se trata entonces de una categoría homogénea y completamente delimitada”.

29. En el caso sub examine no se configura la carencia actual de objeto. La Sala encuentra que en la acción de tutela promovida por Francisca Elena Moreno Marín contra Agrocivil y Occipetrol no se configuró el fenómeno jurídico de carencia actual de objeto. Al respecto, se debe recordar que el objeto de la controversia no gira únicamente en torno a la protección que le corresponde a la mujer en estado de embarazo contra la discriminación en materia laboral, sino también en torno a la legalidad de la medida de suspensión del contrato de trabajo. Por ello, a pesar de que la accionante sufrió un aborto espontaneo y, como consecuencia de ello, en la actualidad no se encuentra en estado de embarazo o en periodo de lactancia, aún es posible hacer cesar los efectos de una presunta vulneración, principalmente a su mínimo vital, ocasionada por la suspensión ilegal del contrato de trabajo. En este punto, se debe recordar que la actora sostuvo que la medida adoptada por el empleador afectó gravemente su situación financiera y, con ello, su mínimo vital, puesto que nunca recibió los salarios de los meses de marzo a junio de 2023. Por estas razones, en la actualidad debe soportar el pago de numerosas deudas, lo que demuestra que el interés en el asunto persiste. En esta medida, aún es posible para el juez constitucional adoptar alguna medida y, con ello, brindar una protección idónea a los derechos de la trabajadora.

30. Además, en anterior oportunidad, en la Sentencia T-1185 de 2003, la Corte aseguró “que en los casos de aborto no se desvanece el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada”. En esa decisión, al analizar un asunto en el que se pretendía desvincular a una trabajadora en estado de embarazo, esta corporación sostuvo que

[e]l aborto con posterioridad al despido de la accionante no determina la improcedencia de la tutela cuando se verifiquen los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada. En primer lugar, la protección especial consagrada en los artículos 25 y 43 de la Constitución va dirigida a la mujer embarazada y comprende el estado de gravidez y la posterior licencia de maternidad; en segundo lugar, la legislación laboral consagra también un período de licencia en los casos de aborto, el que está igualmente incluido durante el término señalado por el legislador, dentro del referido lapso de protección; y, en tercer lugar, al producirse el despido de la mujer embarazada sin el cumplimiento de los requisitos señalados, el despido se torna ineficaz.

31. Así, recalcó que la Corte ha protegido los derechos de las mujeres a las que se les ha vulnerado el derecho al trabajo y la estabilidad laboral reforzada por motivo del embarazo, aun cuando el estado de gravidez, e incluso el periodo de licencia de maternidad, hayan finalizado, pues de igual forma subsiste la necesidad de definir si la medida adoptada por el trabajador fue adecuada. En consecuencia, en este caso se considera que no operó la carencia actual de objeto. Por lo anterior, la Sala procederá al estudio de fondo del asunto.

3. Delimitación del caso, problema jurídico y metodología de decisión

32. Delimitación del caso. La controversia gira en torno a la presunta vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la vida y a la dignidad humana de Francisca Elena Moreno Marín. Además, aunque la accionante no invocó de forma expresa el derecho a la estabilidad laboral reforzada, el interés en su amparo se desprende de la pretensión de proteger su situación de trabajadora que podría haber sufrido discriminación por su estado de embarazo. Por lo anterior, la posible vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada también se analizará en el presente asunto. En cuanto a la procedencia de la acción de tutela, la empresa Agrocivil aseguró que no se cumple el requisito de subsidiariedad, dado que la accionante cuenta con mecanismos ordinarios ante la autoridad de trabajo para controvertir las decisiones tomadas. Además, negó la existencia de un perjuicio irremediable.

33. Respecto al fondo del asunto, por una parte, la accionante alega que trabajó para las empresas accionadas y su contrato fue suspendido sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de conocerse de antemano su estado de gravidez. Por su parte, la empresa

Agrocivil sostiene que la suspensión del contrato por motivos de caso fortuito o fuerza mayor no requiere de autorización, sino que únicamente exige dar aviso a la autoridad administrativa del trabajo. En esta línea, asegura que la suspensión del contrato de la actora no obedeció a razones discriminatorias, sino a la fuerza mayor consistente en la terminación del contrato de ejecución de obra de mantenimiento que sirvió de base para la contratación por obra o labor de la accionante y a la inexistencia de otros contratos públicos o privados en el marco de los cuales se pudiera desempeñar la accionante. Por lo demás, la empresa Occipetrol alegó carecer de legitimación en la causa por pasiva, debido a que no existió relación laboral entre esta y la accionante y, en consecuencia, el asunto le es ajeno.

34. Procedencia de la acción de tutela. Previo al análisis de fondo del asunto, la Sala revisará si la acción de tutela satisface los requisitos generales de procedibilidad: legitimación en la causa, inmediatez y subsidiariedad (infra num. 4). En caso de cumplirse estos requisitos, la Sala resolverá el siguiente problema jurídico.

35. Problema jurídico. ¿Las empresas Agrocivil y Occipetrol vulneraron los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la vida y a la dignidad humana de Francisca Elena Moreno Marín, al suspender el vínculo contractual existente con ella, pese a que para la fecha de dicha suspensión esta se encontraba en estado de embarazo?

36. Metodología de decisión. Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala, primero, reiterará la jurisprudencia constitucional sobre la protección y asistencia especiales a las mujeres en estado de embarazo y lactancia (infra num. 5). Después, se referirá a la protección laboral reforzada de la mujer gestante ante la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito (infra num. 6). Y, por último, resolverá el caso concreto (infra num. 7).

4. Análisis de procedibilidad

37. Legitimación en la causa por activa. La Sala constata que la legitimación por activa está acreditada, toda vez que la tutela fue presentada directamente por la ciudadana titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

38. Legitimación en la causa por pasiva. Los artículos 86 de la Constitución Política y 5 del

Decreto 2591 de 1991 disponen que la acción de tutela procede en contra de “toda acción u omisión de las autoridades públicas (sic), que haya violado, viole o amenace violar derechos fundamentales”. En este sentido, la Corte Constitucional ha resaltado que el requisito de legitimación en la causa por pasiva exige que la acción de tutela sea interpuesta en contra del sujeto presuntamente responsable de la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales o aquel llamado a resolver las pretensiones, sea este una autoridad o un particular.

39. Por una parte, la Sala encuentra que se cumple el requisito de legitimación en la causa por pasiva en relación con la sociedad Agrocivil. Esto, porque la accionante suscribió con esta empresa el contrato de trabajo por obra o labor que fue suspendido y, con ello, se habría vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Además, la relación de subordinación de la accionante con Agrocivil convierte a la compañía empleadora en la llamada a resolver las pretensiones de la acción.

40. Por otra parte, no se evidencia la misma situación frente a Occipetrol. En primer lugar, en el escrito de tutela la accionante aseguró que esta empresa fue también su empleadora y, en la respuesta al auto de pruebas en sede de revisión, reiteró esta afirmación y agregó que las empresas Agrocivil y Occipetrol son una sola y que en la práctica tienen la misma gerencia. Como prueba de ello remitió algunos documentos que, en su criterio, demostraban sus afirmaciones. Pese a lo anterior, en la contestación al auto de pruebas, las empresas accionadas informaron que no existía ningún vínculo laboral o comercial entre las empresas Occipetrol y Agrocivil. Precisaron que la razón por la cual en algunos documentos de Agrocivil aparecen correos del dominio de Occipetrol es que en alguna oportunidad existió un consorcio entre estas dos empresas, y algunos de los empleados que habían trabajado para ambas empresas continuaron utilizando el correo de Occipetrol. Sumado a ello, Agrocivil aportó el contrato de trabajo suscrito con la señora Francisca Elena Moreno, los soportes de los aportes a seguridad social, los respectivos exámenes de ingreso y otros documentos, en los que consta que la empresa empleadora fue Agrocivil.

41. Con base en lo anterior, no es posible concluir, de manera clara y certera, que actualmente exista una relación entre las empresas Agrocivil y Occipetrol, que suponga algún tipo de responsabilidad de esta última frente al petitum de la actora. De igual forma, tampoco es posible afirmar que Occipetrol haya sido, en algún momento, empleadora de la

accionante. Por ende, atendiendo que no se demostró algún tipo de vínculo entre la accionante y la empresa Occipetrol, la Sala no encuentra probada la legitimación en la causa por pasiva con respecto a esta sociedad y, por lo tanto, se ordenará su desvinculación. En todo caso, la Sala precisa que la anterior conclusión no impide que el juez laboral, en el marco de un proceso judicial ordinario, analice la posible responsabilidad de la empresa Occipetrol frente a la actora.

42. Por último, la empresa Hupecol fue vinculada en sede de revisión. Sin embargo, la Sala encuentra que (i) no se presentó argumentación alguna relacionada con la responsabilidad de dicha empresa frente a la vulneración alegada y (ii) las pretensiones de la demanda no se dirigen a proferir una orden a cargo de la mencionada empresa. En consecuencia, la Sala no evidencia en este caso que Hupecol sea la responsable de la presunta vulneración a los derechos de la accionante e, igualmente, no es esta la llamada a proteger los derechos al trabajo y al mínimo vital de la mujer embarazada cuyo amparo se pretende en este asunto. Por lo tanto, la empresa será desvinculada de las actuaciones.

43. Inmediatez. La demanda de tutela satisface la exigencia de inmediatez. Por un lado, las partes coinciden en que la comunicación en la que se informó de la próxima terminación del vínculo laboral se remitió a la accionante el 15 de marzo de 2023. Asimismo, la suspensión del contrato se habría llevado a cabo el 22 de marzo de 2023, según la comunicación enviada por Agrocivil a la accionante (supra fj. 5). En este último momento se habría concretado la presunta afectación a los derechos al trabajo, al mínimo vital, a la vida y a la dignidad humana de la mujer embarazada. Por otro lado, la tutela fue presentada el 28 de marzo de 2023, esto es, tan solo trece días después de la comunicación de la terminación del vínculo y 6 días después de la suspensión del contrato.

44. Teniendo en cuenta lo anterior, la Sala de Revisión considera que la demanda de amparo se interpuso en un término razonable. Pues, para el momento en que esta se formuló la actora (i) aún se encontraba en embarazo y (ii) apenas había sido informada de que la suspensión de su contrato y, con ello, presuntamente se desconocería su presunta estabilidad laboral reforzada. Por ello, se encontraba en grave riesgo de sufrir la vulneración de sus derechos fundamentales y, por consiguiente, era posible y procedente la protección inmediata de los derechos presuntamente vulnerados. En consecuencia, se encuentra acreditada la exigencia de inmediatez.

46. En virtud del principio de subsidiariedad, el artículo 86 de la Constitución Política prescribe que la acción de tutela procede, por regla general, en los siguientes supuestos: (i) el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz, caso en el cual la tutela procede como mecanismo de protección definitivo; y (ii) la tutela se utiliza con el propósito de "evitar un perjuicio irremediable", caso en el cual procede como mecanismo transitorio.

47. Procedencia de la acción de tutela para el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujeres gestantes y lactantes. En la Sentencia SU-075 de 2018, la Corte señaló que "el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero menos rigurosos", cuando se trata de la garantía de los derechos de sujetos de especial protección constitucional, incluidas las mujeres en estado de gestación o lactancia. De allí que es relevante hacer un análisis sustancial de la idoneidad y eficacia de los mecanismos de defensa judicial ordinarios, respecto de la protección efectiva, oportuna e integral de los derechos fundamentales. Al respecto, en la mencionada decisión se dijo que "este Tribunal ha entendido que este mecanismo constitucional es procedente cuando se trata de personas que se encuentran en 'circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada'". En estos eventos, entonces, la acción de tutela deja de ser un mecanismo subsidiario para convertirse en una herramienta judicial preferente.

48. La Sala no pretende pasar por alto que los jueces ordinarios, tanto laborales como contencioso-administrativos, son los competentes para resolver las controversias relacionadas con la estabilidad laboral reforzada. En abstracto, entonces, los mecanismos ordinarios de defensa son idóneos y eficaces. Sin embargo, la Corte considera necesario resaltar que según las particularidades de cada caso en concreto, tales mecanismos de defensa pueden ser desplazados por la acción de tutela, habida cuenta de que aquellos pueden carecer de la celeridad y el carácter sumario que tiene esta última "para restablecer los derechos de los sujetos de especial protección constitucional que, amparados por la estabilidad laboral reforzada, requieren de una medida urgente de protección y un remedio integral". De allí que en la sentencia de unificación referida se concluyera que, "en circunstancias especiales, como las que concurren en el caso del fuero de maternidad, las acciones ordinarias pueden resultar inidóneas e ineficaces para brindar un remedio integral,

motivo por el cual la protección constitucional procede de manera definitiva". Este enfoque se ha mantenido en providencias posteriores, como las sentencias T-395 de 2018, T-279 de 2021 y T-467 y T-329 de 2022, en las que se ha flexibilizado el análisis de subsidiariedad de la tutela para la protección de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de gestación o lactantes.

49. Con fundamento en el mencionado enfoque y atendiendo a los hechos probados en el expediente, la Sala encuentra que para el momento de la presentación de la acción de tutela, se encontraba acreditado el requisito de subsidiariedad por las razones que se explicarán a continuación.

50. En primer lugar, la tutela fue presentada por una mujer en estado de embarazo que pretendía la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esto se hace evidente al verificar las pruebas documentales aportadas al plenario, particularmente, las que dan cuenta de la prueba de embarazo. En ese sentido, se entiende la urgencia de proteger los derechos de la mujer que se encontraba en gestación. Y, en segundo lugar, se trata de una mujer cuya única fuente de ingresos económicos era el salario que devengaba del contrato laboral suspendido y que, como consecuencia de la suspensión, dejó de percibir. Esto puede constatarse en los extractos bancarios aportados por la accionante, donde se evidencia como único ingreso lo percibido por la empresa empleadora Agrocivil.

51. La Sala encuentra que, atendiendo a las particularidades del caso, asociadas a las pretensiones de la acción y la especial vulnerabilidad de la accionante, la acción de tutela es procedente como mecanismo definitivo de protección de los derechos fundamentales invocados. Pues, los mecanismos ordinarios no eran eficaces en concreto al momento de interponer la tutela, y era necesario garantizar, de ser procedente, una protección expedita y célere de los derechos presuntamente vulnerados, que no se lograría por los medios ordinarios, resultando desproporcionado imponerle esa carga a la accionante.

52. En conclusión, como quiera que están configuradas las exigencias de legitimación, inmediatez y subsidiariedad, la Sala procederá a resolver el problema jurídico planteado (supra fj. 35) a partir de la metodología que se propuso (supra fj. 37).

5. Especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante. Reiteración de jurisprudencia

53. Reconocimiento constitucional e internacional. La especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante es un principio constitucional. Como tal, encuentra fundamento en el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación en razón del sexo (arts. 13 y 43 C.P.), la protección de la mujer como "gestora de vida" (art. 11 C.P.), el mandato constitucional de salvaguarda integral de la familia (arts. 5 y 42 C.P.) y los deberes positivos de garantía del mínimo vital a cargo del Estado (arts. 11 y 43 C.P.). Este principio también se encuentra previsto en diferentes normas que integran el bloque de constitucionalidad en sentido estricto; en particular, en los artículos 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 9.2 del Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 3 del Convenio 003 de la OIT, entre otras.

54. El principio de especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante es, además, un mandato general de amparo y asistencia reforzado respecto de todas las mujeres en tales condiciones, "no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral". Este principio parte del reconocimiento de que las mujeres que se encuentran en estado de embarazo son especialmente vulnerables, han sido tradicionalmente discriminadas y han soportado "condiciones estructurales o circunstanciales que las sitúan en situación de desventaja" frente a los demás miembros de la sociedad. En tales términos, el principio en comento le impone al Estado la obligación de tomar acciones afirmativas para contrarrestar los efectos de esta discriminación estructural. Lo anterior, con el objeto de promover la igualdad sustantiva, "garantizar las condiciones de vida dignas de la mujer y su hijo por nacer", salvaguardar "el ejercicio pleno de la maternidad" y, cuando sea necesario, brindar una protección integral a la familia como núcleo fundamental de la sociedad.

55. Contenido y alcance de la especial protección y asistencia de la mujer gestante y lactante. El principio de especial protección y asistencia de las mujeres lactantes y gestantes comprende diversos derechos y prerrogativas para las mujeres, así como múltiples obligaciones y deberes correlativos a cargo del Estado y, en algunos casos, de los particulares. En concreto, la Corte ha sostenido que el ámbito de protección de este mandato abarca principalmente dos garantías: (i) la protección reforzada y diferenciada del mínimo vital y (ii) la protección cualificada contra la discriminación.

56. De un lado, la protección reforzada y diferenciada del mínimo vital parte del supuesto de

que las mujeres embarazadas y lactantes se encuentran en una especial situación de riesgo y tienen necesidades específicas, lo que implica que la garantía de su mínimo vital requiere medidas de protección diferenciadas. Este Tribunal ha reconocido que las mujeres gestantes precisan de “cuidados especiales propios de dicha condición”, los cuales “modifican no sólo las exigencias médicas, sino cuestiones básicas de su subsistencia como por ejemplo su alimentación”. Así mismo, ha precisado que el mínimo vital de la mujer en estado de gravidez “difiere de aquel que se configura cuando ésta ha dado a luz recientemente”, pues en ese evento “las necesidades mínimas se incrementan e involucran las garantías concernientes a la protección del menor recién nacido”.

57. En este sentido, la protección del mínimo vital de la mujer gestante y lactante busca asegurar que esta cuente con los ingresos y recursos “económicos para [poder] enfrentar con dignidad el evento del embarazo y nacimiento de su hijo”, a partir de un enfoque diferencial que atienda las particularidades de su condición. Tal protección del mínimo vital se concreta, en términos generales, en lo siguiente: (a) un deber prestacional a cargo del Estado, que consiste en el otorgamiento de un subsidio alimentario cuando la mujer se encuentre “desempleada o desamparada” (art. 43 C.P.); (b) una obligación de atención en salud diferenciada y adecuada; y (c) una garantía de protección de las “condiciones básicas de subsistencia” que tenga en cuenta sus necesidades particulares.

59. De otro lado, el principio de especial asistencia de las mujeres gestantes y lactantes comprende una protección cualificada de no discriminación. La cláusula general de igualdad, contenida en el artículo 13 de la Constitución Política, proscribe la “discriminación por razones de sexo”. De igual forma, el artículo 43 constitucional dispone la igualdad de “derechos y oportunidades” entre hombres y mujeres y la prohibición de “cualquier clase de discriminación” hacia la mujer. De esta forma, el Estado y los particulares deben (a) garantizar que la mujer gestante y lactante no sea discriminada por encontrarse en esta situación y (b) tomar medidas diferenciadas tendientes a asegurar que la igualdad de trato sea real y efectiva.

60. La Corte Constitucional ha resaltado que la prohibición de no discriminación de las mujeres gestantes se aplica en “todos los ámbitos de la vida social” y “vincula a todas las autoridades públicas”. Sin embargo, para los efectos del expediente de la referencia tiene una particular relevancia el ámbito laboral. En este ámbito, la protección cualificada contra la

discriminación busca proteger no solo la “remuneración laboral” de las mujeres embarazadas, sino también asegurarles efectivamente la posibilidad de trabajar en condiciones de igualdad durante el periodo de gestación y lactancia. De este modo, la protección no comprende únicamente la hipótesis del despido discriminatorio, sino que también cobija e irradia el ejercicio de otras facultades legales y contractuales del empleado. Es importante resaltar, sin embargo, que la prohibición de no discriminación no implica que los empleadores tengan prohibido tomar medidas que, en abstracto, puedan afectar a las mujeres en estado de gestación y lactancia. Para efectos prácticos, la prohibición de discriminación en el ámbito laboral no tiene como propósito limitar el “margen de apreciación del trabajo que tiene el empleador” y, por lo tanto, de ella no pueden derivarse prohibiciones irrazonables y desproporcionadas para los empleadores que vayan más allá de la protección constitucional de la igualdad.

61. En síntesis, la especial protección y asistencia a las mujeres gestantes y lactantes es un principio constitucional que busca garantizar el mínimo vital de estas mujeres y evitar que sean discriminadas por encontrarse en esa situación. El contenido del derecho a la protección especial y reforzada, así como el alcance de los deberes de asistencia del Estado y las obligaciones de los empleadores en el ámbito laboral es variado, al depender de distintos factores.

6. Protección laboral reforzada de la mujer gestante ante la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito

62. De acuerdo con el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, CST), la suspensión del contrato laboral es una figura jurídica por virtud de la cual se “interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios”. De igual forma, el artículo 51 del CST prescribe que durante el periodo de suspensión, persisten en el empleador las obligaciones “que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores”. Sobre esta figura se ha pronunciado también la Corte Constitucional con el fin de resaltar que la suspensión del contrato de trabajo no puede afectar las “garantías laborales mínimas [del trabajador] que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes”. Es por ello que únicamente libera al empleador temporalmente de la obligación del pago de salarios, pudiendo descontar dichos periodos de la liquidación de las prestaciones sociales a su cargo. Sin embargo, el empleador está

obligado a realizar el pago de los aportes en salud y pensión de los trabajadores, lo cual constituye obligaciones irrenunciables e impostergables.

63. La suspensión del contrato de trabajo es una figura que tiene su razón de ser en la necesidad de “evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia”. En consecuencia, se trata de un mecanismo excepcional que sólo procede si se configura alguna de las causales taxativas de suspensión previstas en el artículo 51 del CST:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.

3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

64. En cuanto a la causal de fuerza mayor o caso fortuito la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha definido la fuerza mayor como un hecho irresistible,

imprevisible, temporal e inimputable al empleador que impide la ejecución del contrato laboral. En particular, un hecho es irresistible si no puede “ser impedido y [coloca] a la persona en la dificultad absoluta, de ejecutar la obligación”. De otro lado, es imprevisible el acontecimiento que “no sea viable contemplar de antemano, al examinar i) su normalidad y frecuencia; ii) la probabilidad de su realización; y iii) su carácter inopinado, excepcional y sorpresivo”. Por su parte, es inimputable, si no es el resultado de una conducta culposa del empleador, es decir, no puede concurrir con la culpa de la empresa accionada que haya tenido un rol preponderante en la causación del daño ni puede estar ligado a su industria. Finalmente, es temporal cuando “cesadas las circunstancias que le dieron origen a la suspensión” es posible reanudar “la prestación del servicio por parte del trabajador”.

65. El artículo 64 del Código Civil dispone que constituyen hechos de fuerza mayor, entre otros, “un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público”. Al respecto, la Corte Constitucional ha precisado que “no es suficiente que acaezca un hecho sorpresivo o imprevisto para que se configure una situación de fuerza mayor o caso fortuito. También deben analizarse, en cada caso, las circunstancias que rodearon el hecho, para así concluir si fue imprevisible, irresistible y externo, lo cual ha de ser demostrado por el empleador”.

66. El Código Sustantivo del Trabajo no impone a los empleadores la obligación de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para suspender los contratos laborales por fuerza mayor o caso fortuito. Esta autorización únicamente es exigible cuando los empleadores invocan la causal prevista en el numeral 3º de artículo 51, la cual es aplicable a eventos de suspensión o clausura temporal de actividades de la empresa, por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador. En efecto, el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 dispone que en eventos de suspensión por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador sólo está obligado a dar inmediato aviso al inspector del trabajo. El aviso al inspector del trabajo no es una condición de eficacia de la suspensión; su incumplimiento únicamente implica una falta administrativa que podría dar lugar a una sanción administrativa.

67. Por otra parte, cabe destacar que si bien el fuero de maternidad únicamente es aplicable a hipótesis de despido, terminación o no renovación del contrato laboral, esto no obsta para que el empleador deba cumplir ciertas obligaciones si pretende suspender el contrato de trabajo de una mujer embarazada o en periodo de lactancia por eventos de fuerza mayor o

caso fortuito.

68. En efecto, el Código Sustantivo del Trabajo no establece que la suspensión de los contratos de mujeres gestantes o lactantes sea ineficaz, no prevé una regla según la cual las suspensiones de los contratos laborales de las trabajadoras durante los periodos de gestación y lactancia se presumen discriminatorias y tampoco exige a los empleadores solicitar autorización al Ministerio del Trabajo en estos eventos. En todo caso, de acuerdo con el principio constitucional de especial protección y asistencia de la mujer en estado de embarazo o lactancia se debe evitar cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral, con el fin de garantizar que estas puedan trabajar en condiciones de igualdad durante dicho periodo de gestación y lactancia. En este sentido, "aunque el empleador no debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para efectuar la suspensión contractual por fuerza mayor o caso fortuito, el principio constitucional de especial protección y asistencia impone tres obligaciones al empleador en esta hipótesis que tienen como propósito garantizar el derecho a la igualdad y el mínimo vital de las trabajadoras".

69. Primero, exige que el empleador demuestre que el hecho que motivó la suspensión constituyó un evento de fuerza mayor o caso fortuito y que dicho evento fue la causa efectiva de la suspensión. En tales términos, impide que las decisiones de suspensión estén formalmente motivadas en la existencia de un evento de fuerza mayor o caso fortuito y, sin embargo, tengan como causa real el estado de gestación o lactancia de las trabajadoras. Segundo, la facultad de suspensión del contrato laboral no puede ser ejercida de forma abusiva y, en particular, no debe ser utilizada "como un medio para eludir el control de la autoridad laboral a fin de hacer efectiva la desvinculación de la empleada en estado de embarazo". Tercero, el empleador está obligado a asegurar el cumplimiento de los aportes a la seguridad social de la trabajadora en el periodo de suspensión, lo que le garantiza tener continuidad en el servicio de salud y gozar de las licencias remuneradas de maternidad preparto y posparto.

7. Análisis del caso concreto

70. En el presente caso, la Sala de Revisión debe determinar si la empresa Agrocivil. vulneró los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la vida, a la estabilidad laboral reforzada y a la dignidad humana de Francisca Elena Moreno Marín, al suspender el vínculo

contractual con la accionante, pese a que para la fecha de la referida suspensión esta se encontraba en estado de embarazo.

71. En este sentido, se reitera que el fuero de maternidad no prohíbe al empleador suspender el contrato de trabajo ni existe una presunción que considere esta medida como discriminatoria. En el presente asunto la empresa empleadora presentó como motivo de la suspensión la configuración de una fuerza mayor, por lo que no estaba obligada a solicitar autorización por parte del inspector del trabajo. En su lugar, bastaba con el simple aviso de la suspensión, actuación que, en efecto, realizó el 28 de marzo de 2023.

72. No obstante lo anterior, la Sala verificará si la suspensión del contrato de la accionante cumplió los tres presupuestos establecidos por la Corte para garantizar que en esos eventos no exista discriminación o una afectación desproporcionada de los derechos fundamentales de la trabajadora en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada. En particular, analizará: (i) si existió un evento de fuerza mayor o caso fortuito y que esta fue la causa efectiva de la suspensión; (ii) que no se trató de una maniobra para eludir el control de la autoridad laboral a fin de hacer efectiva la desvinculación, y (iii) que se haya asegurado el cumplimiento de los aportes a la seguridad social de la trabajadora durante la suspensión.

73. En el caso sub examine se configura la vulneración de los derechos debido a que se suspendió el contrato de la mujer gestante de manera desproporcionada. La empresa accionada aseguró que la suspensión del contrato tuvo como razón de ser la terminación del contrato celebrado con la empresa Hupecol “derivado de la realización total de la obra”. En ese sentido, aseguró que esta circunstancia constituyó una fuerza mayor, irresistible e impredecible, que le impidió continuar con el pago del salario de la accionante, teniendo en cuenta que “(i) el contrato macro terminó, (ii) la empresa no contaba con ningún cargo vigente dentro de la organización y (iii) la inexistencia de contrato alguno de orden público o privado” .

74. Contrario a lo que señala la empresa accionada, la Sala no evidencia que la causa de la suspensión del contrato laboral celebrado entre Agrocivil y Francisca Elena Moreno Marín haya correspondido a un escenario de caso fortuito o fuerza mayor. Como se mencionó (supra fj. 64), la circunstancia que constituye un caso fortuito o fuerza mayor debe ser irresistible, imprevisible, temporal e inimputable. En el presente caso se advierte, en primer

lugar, que la terminación del contrato de obra suscrito entre Agrocivil y Hupecol era completamente previsible. Esto, porque se trató de un contrato de mantenimiento que tenía un término de ejecución de cuatro meses. Además, este contenía una cláusula según la cual el contrato terminaría de mutuo acuerdo en caso de que la obra finalizara anticipadamente, para lo cual se suscribiría la respectiva acta de terminación, como efectivamente sucedió el 15 de marzo de 2023.

75. En segundo lugar, en el escrito de contestación de la tutela, Agrocivil afirmó que la relación laboral entre esta empresa, como empleadora, y la accionante estaba supeditada a la terminación del contrato de obra entre Agrocivil y Hupecol, y que dicha situación era "conocida por la parte actora desde el mismo momento en que se celebró el contrato laboral y se estableció la duración del mismo en la cláusula séptima". Por lo tanto, no es posible considerar que la situación que ocasionó la suspensión del contrato con la actora fuera totalmente imprevisible para el empleador.

76. En tercer lugar, tratándose de una empresa cuya actividad económica principal es la ejecución de obras a través de la contratación con empresas públicas y privadas, es claro que la existencia de contratos dependerá de circunstancias variables y esporádicas, como los procesos de contratación estatal o la demanda del sector. En consecuencia, tampoco puede asegurarse que la falta de contratos activos al momento de suspender el contrato laboral constituya una situación que el empleador no pudo haber previsto y para lo cual no podía estar preparado, a pesar de que pueda afectarse la situación financiera de la empresa empleadora.

77. Por lo anterior, la Sala advierte que la suspensión del contrato de trabajo no correspondió a una de las causales taxativas establecidas en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo y, en consecuencia, esta figura no era aplicable en el caso en concreto. En el mismo sentido, no resulta necesario entrar a analizar los demás elementos del caso fortuito, dado que del primero se concluye la indebida aplicación de la figura de la suspensión del contrato.

78. Como consecuencia de la suspensión indebida del contrato de trabajo la accionante sufrió una afectación desproporcionada a su mínimo vital. La señora Moreno Marín informó que la suspensión de la relación laboral y, en particular, del pago de los salarios ocasionó una afectación a su mínimo vital, por ser este su único medio de subsistencia. Además, afirmó

que no contó con otra fuente de ingresos sino hasta el mes de julio, cuando se vinculó a un nuevo trabajo tras la terminación oficial del vínculo laboral con la empresa Agrocivil. Por lo que “todas [sus] deudas se incrementaron, pues no tuv[o] c[ó]mo pagar”. Por último, aseguró que a pesar de haber estado incapacitada por cuatro días debido al aborto que sufrió, la empresa no le pagó la incapacidad. En suma, la Sala considera que contrario a lo afirmado por la empresa accionada, se logró demostrar la afectación al mínimo vital de la trabajadora por eliminar la única fuente de ingresos con la que contaba en ese momento. Lo anterior, sumado a que la accionante se encontraba en estado de embarazo y, por lo tanto, se disminuyó considerablemente su capacidad de obtener otro trabajo.

79. En este sentido, en el asunto analizado no se logró demostrar que hubiese acaecido una circunstancia de caso fortuito o fuerza mayor que justificara la suspensión del contrato de trabajo de una mujer gestante. En cambio, la accionante sí logró demostrar que la situación afectó su mínimo vital. Como consecuencia de ello, la Sala concluye que la empresa Agrocivil. vulneró los derechos al trabajo y al mínimo vital de Francisca Elena Moreno Marín, al haber suspendido su contrato de trabajo sin una justa causa, dejando a la accionante en una situación de especial indefensión económica. En este sentido, procede el amparo de los derechos de la accionante. Sumado a ello, se tiene que el 20 de abril de 2023, la accionante tuvo que someterse a un legrado debido al aborto espontaneo, razón por la cual además se le concedió una incapacidad de cuatro días.

80. Fundamentos del remedio. Por una parte, el contrato de trabajo con la señora Francisca Elena Moreno Marín fue suspendido el 22 de marzo de 2023. En esta fecha se le notificó de tal situación a la accionante y se cesó el pago de los salarios.

81. Por otra parte, el contrato de trabajo se dio por terminado el 1 de junio de 2023, a través de correo electrónico. Así las cosas, dado que se considera que la suspensión del contrato laboral se dio de manera ilegal, por no justificarse en alguna de las causales que legitiman su procedencia, se considera que esta medida carece de validez y no surte ningún efecto. En consecuencia, se debe concluir que el contrato laboral estuvo activo hasta el 1 de junio de 2023 y se deberá pagar a la accionante los salarios dejados de percibir desde la fecha de suspensión, 22 de marzo de 2023, y hasta la terminación de la relación laboral, el 1 de junio de 2023.

82. Además, de conformidad con el artículo 3.2.1.10 del Decreto 780 de 2016, cuando se presenten incapacidades de origen común, las prestaciones económicas correspondientes a los dos primeros días de incapacidad estarán a cargo de los respectivos empleadores. A partir del tercer día y de conformidad con la normatividad vigente, estarán a cargo de las entidades promotoras de salud, obligación que, según el parágrafo 1º del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999, continuará en su cabeza hasta por un término de ciento ochenta días calendario.

83. Por último, en relación con los pagos a seguridad social y demás prestaciones sociales, se puede concluir que del material probatorio allegado y lo afirmado por la misma accionante, la empresa empleadora cumplió con su obligación de continuar con estos aportes, durante el periodo de suspensión. Por esta razón, no se emitirá orden en lo referido a este aspecto.

84. Órdenes. En razón a la vulneración de derechos configurada en el caso sub examine y de conformidad con los fundamentos descritos, la Sala de Revisión ordenará a la empresa Agrocivil el pago a la accionante de (i) los salarios dejados de percibir y las prestaciones sociales desde la fecha de suspensión del contrato, es decir, desde el 22 de marzo de 2023, hasta la terminación del contrato de trabajo, esto es, el 1 de junio de 2023 y (ii) la incapacidad médica de los primeros dos días, como consecuencia del aborto espontaneo sufrido. Por lo anterior, además, se revocará la sentencia de tutela del 29 de mayo de 2023, expedida por el Juzgado 2º Promiscuo del Circuito de Puerto López, Meta, por medio de la cual se revocó parcialmente la decisión del Juzgado 1º Promiscuo Municipal de Puerto López, Meta, del 14 de abril de 2023, que había amparado los derechos de la accionante y, en su lugar, negó el amparo de los derechos fundamentales de la accionante al trabajo, el mínimo vital, la vida, la dignidad humana y la estabilidad laboral reforzada, para en su lugar amparar los derechos de la accionante al trabajo y al mínimo vital.

85. Conclusión del problema jurídico. La empresa Agrocivil vulneró los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada al suspender el contrato de trabajo. Lo anterior, debido a que no se logró demostrar que hubiese acaecido una circunstancia de caso fortuito o fuerza mayor que justificara la medida y, por su parte, la accionante sí logró demostrar que dicha situación afectó su mínimo vital.

8. Síntesis de la decisión

86. La Sala Séptima de Revisión estudió la controversia en torno a la presunta vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la vida y a la dignidad humana de Francisca Elena Moreno Marín por parte de las empresas Agrocivil y Occipetrol. Para la accionante, las empresas accionadas suspendieron su contrato laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de conocer de antemano su estado de gravidez. Por su parte, la sociedad Agrocivil afirmó que la suspensión del contrato de trabajo obedeció a una situación de caso fortuito y fuerza mayor, consistente en la terminación de la obra por la que fue contratada. Además, alegó que la tutela era improcedente, porque la actora contaba con otro medio de defensa en el trámite en curso ante la inspección de trabajo. Con todo, señaló que no existió vulneración de derechos, dado que la accionante conocía de antemano las condiciones de terminación del contrato. Por último, informó que continuaba pagando sus obligaciones relacionadas con la seguridad social y, en consecuencia, la actora no estaba desprotegida. Por lo tanto, alegó que no existió ningún trato discriminatorio y, en ese sentido, no procedía la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

87. Como cuestión previa al análisis de fondo se revisó la posible configuración de una carencia actual de objeto por daño consumado, debido a que tanto el Ministerio del Trabajo como la empresa Agrocivil pusieron de presente la presunta ocurrencia de esta circunstancia. Al respecto, la Sala concluyó que si bien la accionante sufrió un aborto espontáneo que se presentó en el trámite de la tutela, aún es posible hacer cesar los efectos de la vulneración, principalmente la afectación al mínimo vital que la accionante sigue afrontando en la actualidad. Igualmente, la afectación tendría aún efectos en la actualidad, pues, de acuerdo a lo afirmado por la accionante, la medida afectó gravemente su situación financiera y, con ello, su mínimo vital. Esto, porque nunca recibió los salarios de los meses entre marzo y junio de 2023. Por lo tanto, la Sala decidió que no se configuró una carencia actual de objeto.

88. En el análisis de procedencia, la Sala concluyó que el requisito de legitimación en la causa por pasiva se cumplía con respecto a la empresa Agrocivil pero no en relación con las empresas Occipetrol y Hupecol. Esto, por no existir prueba suficiente que determinara que estas son las llamadas a proteger los derechos fundamentales de la accionante. Asimismo, consideró que el requisito de inmediatez también se cumplía, debido a que la tutela fue presentada tan solo trece días después de conocerse la terminación de la obra para la cual fue contratada y dos días antes de ser notificada formalmente de la suspensión del contrato.

Por último, se consideró superado el requisito de subsidiariedad, puesto que al momento de presentarse la tutela, la accionante se encontraba en una circunstancia de especial vulnerabilidad y era un sujeto de especial protección por ser una trabajadora en estado de embarazo. En suma, se constató que la tutela cumplía con los requisitos de procedibilidad.

89. Superado el estudio de procedibilidad, la Sala formuló el siguiente problema jurídico: ¿las empresas Agrocivil y Occipetrol vulneraron los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la vida y a la dignidad humana de Francisca Elena Moreno Marín, al suspender el vínculo contractual con la accionante, pese a que para la fecha de terminación del contrato esta se encontraba en estado de embarazo?

90. Para la resolución de mismo, la Sala reiteró la jurisprudencia constitucional sobre la protección y asistencia especiales a las mujeres en estado de embarazo y lactancia (supra num. 5). Después, se refirió a la protección laboral reforzada de la mujer gestante ante la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito (infra num. 6).

91. Con base en lo anterior, la Sala concluyó que en el presente caso (i) la empleadora no requería de autorización para suspender el contrato de trabajo. (ii) No obstante, aquella no logró demostrar que existiera un caso fortuito o fuerza mayor que justificara la suspensión del contrato de trabajo, mientras (iii) la accionante sí demostró la afectación a su mínimo vital. Por lo tanto, la Sala ordenó a la empresa el pago de (i) los salarios dejados de percibir y las prestaciones sociales desde la fecha de suspensión del contrato, es decir, desde el 22 de marzo de 2023 hasta la terminación del contrato de trabajo, esto es, el 1 de junio de 2023 y (ii) la incapacidad médica de los primeros dos días, como consecuencia del aborto espontaneo. En razón de lo anterior, se revocó la decisión de segunda instancia que negó el amparo y, en su lugar, se ampararon los derechos al trabajo y al mínimo vital de la señora Francisca Elena Moreno Marín.

. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR, por las razones señaladas en esta providencia, la sentencia de tutela del

29 de mayo de 2023, expedida por el Juzgado 2º Promiscuo del Circuito de Puerto López, Meta, que revocó parcialmente la decisión del Juzgado 1º Promiscuo Municipal de Puerto López, Meta, del 14 de abril de 2023, que había amparado los derechos de la accionante. En su lugar, AMPARAR los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital de la señora Francisca Elena Moreno Marín.

SEGUNDO. ORDENAR a la empresa Agrocivil 3L S.A.S., que, en el término de quince (15) días hábiles contados a partir de la notificación de la presente decisión, proceda al pago de (i) los salarios dejados de percibir y las prestaciones sociales desde la fecha de suspensión del contrato, es decir, desde el 22 de marzo de 2023, hasta la terminación del contrato de trabajo, esto es, el 1 de junio de 2023 y (ii) la incapacidad médica de los primeros dos días, de conformidad con la parte motiva de esta decisión.

TERCERO. DESVINCULAR, a las empresas Occipetrol S.A.S. y Hupecol Operating Co. LLC del presente trámite de amparo constitucional, por las razones expuestas en las consideraciones.

CUARTO. LIBRAR, por la Secretaría General de la Corte Constitucional, la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí previstos.

Comuníquese y cúmplase.

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Magistrada

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

JOSE FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

Con aclaración de voto

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS

A LA SENTENCIA T- 026/24

A continuación, presento las razones por las cuales aclaro de voto a la sentencia proferida en el asunto de la referencia.

1. 1. En la Sentencia T-026 de 2024, esta Corporación estudió el caso de una trabajadora que consideró vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la vida y a la dignidad humana. Lo anterior por cuanto Agrocivil 3L S.A.S. y Occipetrol S.A.S suspendieron su contrato de trabajo bajo el argumento de la terminación de la obra o labor contratada, sin tener en cuenta que estaba embarazada.

2. La Sala Séptima de Revisión concluyó que, “i) la empleadora no requería de autorización para suspender el contrato de trabajo. (ii) No obstante, aquella no logró demostrar que existiera un caso fortuito o fuerza mayor que justificara la suspensión del contrato de trabajo, mientras (iii) la accionante sí demostró la afectación a su mínimo vital”. En concreto, determinó que la suspensión del contrato de trabajo no correspondió a una de las causales taxativas establecidas en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo y, en consecuencia, esta figura no era aplicable en el caso estudiado. Además, encontró acreditado que a raíz de la suspensión indebida del contrato de trabajo la accionante sufrió una afectación desproporcionada a su mínimo vital.

3. Por lo tanto, revocó la decisión de segunda instancia y en su lugar amparó los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital de la accionante. En consecuencia, le ordenó a la accionada el pago de los salarios dejados de percibir y las prestaciones sociales desde la fecha de suspensión del contrato. También dispuso el pago de la incapacidad médica de los primeros dos días, como consecuencia del aborto espontáneo que sufrió la accionante.

4. A pesar de compartir la decisión adoptada y las razones que dieron lugar a ella, considero que en esta oportunidad era necesario que la Sala se pronunciara sobre el alcance de la protección especial a la mujer en estado de embarazo cuando se les suspende el contrato de

trabajo y como consecuencia se deja de cancelar el salario.

Necesidad de protección de la mujer en estado de embarazo, cuando el contrato de trabajo es suspendido

5. Concuerdo con la ponencia en que la legislación laboral no contiene una protección especial para la trabajadora a la que se le suspende el contrato de trabajo durante el estado de embarazo, así como tampoco establece una presunción de discriminación cuando esto ocurre. Sin embargo, considero que, tratándose de una acción de tutela en la que se perseguía la protección de los derechos fundamentales de la madre trabajadora y del hijo que estaba por nacer, la Corte no podía limitarse a efectuar un estudio de legalidad, pues lo que se esperaba de ella era que, en atención a los mandatos constitucionales, determinara si la suspensión del contrato de trabajo vulneraba el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer trabajadora en estado de embarazo.

6. Al respecto, lo primero que se debe recordar es que el Estado tiene la obligación especial de salvaguardar a las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, especialmente a la mujer embarazada, en atención a lo dispuesto en los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política. Además, varios instrumentos internacionales también imponen al Estado colombiano la obligación de establecer mecanismos para la protección del embarazo y la lactancia.

7. Sobre la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo -fuero de maternidad- la Corte ha reconocido que es un mandato superior que se deriva de cuatro fundamentos constitucionales: (i) el derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad; (ii) la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral, (iii) la protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida y (iv) la relevancia de la familia en el orden constitucional.

8. Específicamente, frente a la protección del mínimo vital, la Sentencia SU-070 de 2013 concluyó que “la jurisprudencia constitucional ha considerado que el fuero de maternidad previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, además de prevenir y sancionar la discriminación por causa o razón del embarazo, desde una perspectiva constitucional e internacional, debe servir también para garantizar a la mujer embarazada o lactante un salario o un ingreso que le permita una vida en condiciones dignas y el goce del derecho al

mínimo vital y a la salud, de forma independiente".

9. Además, no debe perderse de vista que en la Sentencia C-470 de 1997, al pronunciarse sobre la insuficiencia del mecanismo indemnizatorio en casos de despido de trabajadoras en estado de embarazo, la Corte señaló que:

"[U]na estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, como ya se explicó en esta sentencia, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar".

10. Así las cosas, la protección a la mujer en estado de embarazo no puede ser entendida solamente como la prohibición de la terminación de su contrato de trabajo sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo; sino que, en virtud de un análisis constitucional estricto, debe considerar por lo menos (i) que se le garantice el salario y (ii) la posibilidad de trabajar. Por lo anterior, encuentro equivocado que el juez constitucional concluya que no se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo cuando, con ocasión de la suspensión del contrato de trabajo, no puede desempeñar sus funciones y no percibe su salario.

11. Considero que el proyecto debía analizar la normativa sobre suspensión de contratos y evidenciar el déficit de protección de los derechos que se deriva de la aplicación de esta figura, toda vez que no contiene ninguna disposición que propenda por la salvaguarda del derecho a la estabilidad reforzada cuando se pretende la suspensión del vínculo de laboral, como sí ocurre en casos de despido, en los que se requiere permiso de la autoridad de trabajo. De acá surge la necesidad de hacer un estudio profundo para determinar si se vulnera dicha estabilidad, cuando sin ninguna verificación o trámite administrativo previo, se suspende el contrato de una trabajadora en estado de gestación, bajo las mismas condiciones o los mismos parámetros que se utilizan al decidir la suspensión del vínculo laboral de alguien que no goza de la estabilidad laboral reforzada con ocasión del embarazo.

12. No era suficiente que el fallo reiterara la Sentencia T-279 de 2021, según la cual, “para efectuar la suspensión contractual por fuerza mayor o caso fortuito, el principio constitucional de especial protección y asistencia impone tres obligaciones al empleador en esta hipótesis que tienen como propósito garantizar el derecho a la igualdad y el mínimo vital de las trabajadoras”. Esto porque en el caso bajo examen no cabe duda de que la suspensión del contrato de trabajo se utiliza como una alternativa para no cumplir con la obligación de pago del salario, mientras se obtiene el permiso de la autorida