TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-079/24

ACCION DE TUTELA PARA PROTEGER EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PAREJA DE MUJER EMBARAZADA O LACTANTE NO TRABAJADORA-Requisitos de procedencia

(…) el accionante no cumplió con los tres requisitos exigidos por el numeral 5 del artículo 239 del CST para la activación de la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad… el actor (i) no notificó a su empleador del estado de embarazo de su compañera permanente; (ii) no declaró que esta carecía de un empleo formal; y (iii) no presentó una prueba que acreditara el estado de embarazo de su pareja.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA A PAREJA DE MUJER EMBARAZADA O LACTANTE NO TRABAJADORA-Protección del interés superior del menor recién nacido y del que está por nacer

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

SENTENCIA T-079 DE 2024

Acción de tutela presentada por Sergio Andrés Lugo Páez contra la sociedad Merco Agencia de Aduanas Nivel 1.

Magistrado ponente:

José Fernando Reyes Cuartas

Bogotá D.C., trece (13) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala Novena de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Natalia Ángel Cabo y los magistrados Juan Carlos Cortés González y José Fernando Reyes Cuartas, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

Hechos

1. 1. El señor Sergio Andrés Lugo Páez presentó acción de tutela contra la sociedad Merco Agencia de Aduanas Nivel 1 por la presunta vulneración de sus derechos a la igualdad, trabajo, mínimo vital, vida en condiciones dignas, seguridad social y estabilidad laboral "intermedia o relativa por ser padre cabeza de familia y gozar del fuero de paternidad".

2. El actor señaló que desde el 20 de agosto de 2022 se encontraba vinculado laboralmente a la sociedad accionada mediante un contrato de trabajo a término indefinido, en virtud del cual se desempeñaba como ejecutivo de cuenta. Expuso que el 16 de junio de 2023, solicitó a su empleador un permiso para acompañar a su compañera permanente Yeirys Edelmys Pérez Guevara, quien se encontraba en estado de embarazo, a la realización de unos exámenes médicos el día siguiente. A pesar de que no recibió respuesta por parte de su empleador, el actor no se presentó a laborar el día 17 de junio de 2023.

3. El 22 de junio de 2023, se llevó a cabo la diligencia de descargos mediante la cual la sociedad accionada cuestionó al actor sobre su inasistencia el día 17 de junio. Durante dicho procedimiento, la accionada sostuvo que los días 16 y 20 de junio de 2023 solicitó por correo electrónico al actor que aportara los documentos que sirvieran de soporte a su solicitud de permiso o algún tipo de "evidencia de la toma de muestras de laboratorio del día 17 de junio". Sin embargo, el accionante respondió con una copia de una orden médica dirigida a su compañera permanente con fecha del 15 de junio de 2023. Al preguntarle sobre dicha situación, el accionante sostuvo que "las ordenes [sic] emitidas son del 15 de junio de 2023, la palabra ambulatorio electivo, nos dice que no tienen que hacerse los exámenes el mismo día, dan un plazo de varios días para realizarse dicha prueba, la cual se materializo [sic] el 17 de junio de 2023".

4. Así, en la diligencia de descargos la sociedad accionada preguntó nuevamente al actor si tenía alguna prueba, siquiera sumaria, de que su compañera permanente recibió atención en salud el día 17 de junio de 2023. El actor respondió: "si [sic], pero no la voy a mostrar, porque como manifesté en el correo aquí no hay empatía con nadie".

5. El 24 de junio de 2023, la sociedad accionada dio por terminado con justa causa el contrato laboral del actor. Señaló que la inasistencia del accionante el 17 de junio de 2023 “sin excusa suficiente”, supuso un incumplimiento del reglamento interno de trabajo.

6. Con fundamento en el escenario fáctico expuesto, el 10 de julio de 2023 el señor Sergio Andrés Lugo Páez presentó acción de tutela contra la sociedad Merco Agencia de Aduanas Nivel 1. Afirmó que gozaba de estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, debido a que su compañera permanente se encontraba en estado de gestación y dependía económicamente de él al momento de la terminación del contrato laboral. Así mismo, el actor indicó que su empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de su pareja, pues él lo “inform[ó] verbalmente y a través de órdenes, citas médicas y permisos”.

7. Por otro lado, el accionante señaló que es padre cabeza de familia, puesto que responde económicamente por su compañera permanente, quien carece de un empleo formal, y por su hija Cristal Lugo Páez, de 5 años de edad. Manifestó que su salario era el único sustento económico de la familia, por lo que desde la terminación de su contrato laboral “h[an] sobrevivido con ayudas de vecinos y familiares”.

8. De esa manera, en la acción de tutela el señor Sergio Andrés Lugo Páez solicitó ordenar a la sociedad accionada (i) su reintegro al mismo cargo que desempeñaba “o a un cargo igual o vacante de la actual planta del personal”; (ii) el pago de los salarios y aportes a seguridad social dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta el reintegro; y (iii) el pago de una indemnización correspondiente a 60 días de salario.

Respuesta de la sociedad accionada

9. La sociedad Merco Agencia de Aduanas Nivel 1 se opuso a las pretensiones de la acción de tutela. Por un lado, expuso que no vulneró los derechos fundamentales del accionante porque este no era beneficiario del fuero de paternidad en los términos de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). Lo anterior, debido a que en ningún momento aportó prueba del estado de embarazo de su compañera permanente ni declaró ante la empresa que su pareja carecía de un empleo formal.

10. Así mismo, la accionada argumentó que la terminación del contrato laboral del actor tuvo origen en una justa causa, dado que su inasistencia al puesto de trabajo el 17 de junio de

2023 supuso un desconocimiento del reglamento interno de trabajo. La sociedad enfatizó en que, a pesar de que se le requirió en varias oportunidades, el accionante no aportó ninguna prueba de que se hubiera ausentado porque acompañó a su pareja a recibir atención en salud. Por el contrario, según la accionada, el actor comentó a sus compañeros de trabajo "que dicho permiso era para organizar una celebración y como ese fin de semana era puente festivo (19 de junio de 2023) iba a disfrutar todo el fin de semana".

11. Por último, la sociedad accionada sostuvo que la acción de tutela era improcedente por incumplir el requisito de subsidiariedad, pues el accionante contaba con otros medios ordinarios de defensa judicial y no se encontraba ante la configuración de un perjuicio irremediable.

Sentencia de primera instancia

Impugnación

13. El accionante impugnó la decisión de primera instancia mediante escrito del 26 de julio de 2023. Sostuvo que la sociedad accionada sí conocía el estado de embarazo de su compañera permanente. Lo anterior, porque el actor (i) notificó verbalmente dicha situación a su jefe inmediato y (ii) al solicitar a la accionada el permiso para ausentarse el día 17 de junio de 2023, aportó copia de una orden médica dirigida a su pareja con fecha del 15 de junio del mismo año en que se indicaba expresamente que ella se encontraba en estado de embarazo.

Sentencia de segunda instancia

14. En sentencia del 28 de agosto de 2023, el Juzgado Doce Civil del Circuito de Barranquilla confirmó en su totalidad el fallo de primera instancia. Por un lado, destacó que la terminación del contrato laboral del accionante se fundamentó en una justa causa, puesto que él incumplió el reglamento interno de trabajo al ausentarse de su puesto de trabajo de manera injustificada. Adicionalmente, indicó que el accionante no demostró haber informado a su empleador que su compañera permanente se encontraba en estado de embarazo y carecía de un empleo formal. Por otro lado, el despacho manifestó que compartía la decisión del juez constitucional de primera instancia en relación con el pago de las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud, pues ello materializaba el principio de solidaridad.

Actuaciones en sede de revisión

15. La Sala de Selección de Tutelas Número Diez, mediante auto del 30 de octubre de 2023, seleccionó el expediente T-9.642.910 para su revisión. Según el sorteo realizado, el asunto se repartió al despacho del magistrado José Fernando Reyes Cuartas para su trámite y fallo.

16. Mediante auto del 18 de diciembre de 2023, el magistrado ponente consideró necesario decretar pruebas para obtener mayor claridad frente a los hechos que originaron la acción de tutela y verificar la situación actual del accionante y su núcleo familiar.

17. En respuesta al decreto probatorio, el señor Sergio Andrés Lugo Páez afirmó que su núcleo familiar está compuesto por su compañera permanente y sus dos hijos, de 5 años y 6 meses de edad. Además, señaló que tanto él como su compañera permanente se encuentran desempleados, no son beneficiarios de ningún subsidio del Gobierno Nacional y reciben "la colaboración algunas veces de los familiares cuando ellos pueden para pagar los ga[s]tos mensuales". Dichos gastos ascienden, según el actor, a la suma de $2.500.000 cada mes.

18. Por otro lado, el accionante sostuvo que informó a la sociedad accionada sobre el estado de embarazo de su compañera permanente "desde principio del mes de junio por medio de correo electrónico institucional", así como de manera verbal a su jefe inmediato y a una empleada del área de recursos humanos. Además, reiteró que para el momento en que se dio por terminado su contrato laboral con la sociedad accionada, su compañera permanente no contaba con un empleo formal. Finalmente, confirmó que acompañó a su pareja a recibir atención en salud el día 17 de junio de 2023 y que, a pesar de que solicitó permiso para ausentarse de su puesto de trabajo, "como es de costumbre [la sociedad accionada] no responde el correo dando por entender que [el permiso] fue aprobado".

19. A su vez, en respuesta al decreto de pruebas, la sociedad Merco Agencia de Aduanas Nivel 1 aseguró que el accionante no le informó de manera verbal ni escrita acerca del estado de embarazo de su compañera permanente o de que esta carecía de un empleo formal. Adicionalmente, afirmó que no solicitó autorización del Ministerio del Trabajo para desvincular al actor debido a que su contrato laboral terminó por una "causa legal".

II. CONSIDERACIONES

Competencia

20. Esta Sala es competente para analizar los fallos materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Problemas jurídicos y metodología de la decisión

21. De conformidad con los antecedentes descritos, corresponderá a esta Sala de Revisión responder el siguiente problema jurídico: ¿la sociedad accionada vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del accionante, al dar por terminado su contrato laboral con justa causa, pese a que para la fecha de su desvinculación laboral la compañera permanente del actor se encontraba en estado de embarazo y carecía de un empleo formal?

22. Para responder al problema jurídico planteado, en la presente decisión se hará referencia (i) al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad y (ii) se resolverá el caso concreto.

Derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad

23. La estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad garantiza la permanencia en el empleo de aquellos trabajadores cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto, siempre y cuando esta carezca de un empleo formal. La protección derivada de este fuero implica que, para dar por terminado el contrato laboral de dichos trabajadores, el empleador debe recibir la autorización del Ministerio del Trabajo, so pena de la ineficacia del despido.

24. El fuero de paternidad se incluyó por primera vez en el ordenamiento jurídico colombiano como consecuencia de lo decidido en la Sentencia C-005 de 2017. En esa providencia, la Corte estudió una acción pública de inconstitucionalidad dirigida contra el numeral 1 del artículo 239 y el numeral 1 del artículo 240 del CST por la presunta vulneración de los artículos 11, 13, 42, 43, 44, 48 y 53 de la Constitución y el numeral 2 del artículo 12 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Las normas demandadas consagraban el fuero de maternidad, según el cual el

empleador debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato laboral de las mujeres gestantes o lactantes. A juicio del demandante, las normas acusadas dejaban desprotegidas, de manera injustificada, a las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia que carecieran de un empleo formal y dependieran económicamente de su pareja.

25. Al resolver el asunto, la Sala Plena estimó que la situación en que se encuentran las trabajadoras gestantes o lactantes presenta importantes similitudes fácticas y jurídicas a la de los trabajadores cuya cónyuge, pareja o compañera permanente está en estado de embarazo o en periodo de lactancia y no tiene un empleo formal. Lo anterior, porque en ambos casos los trabajadores se enfrentan a necesidades específicas derivadas del nacimiento de un nuevo miembro de la familia.

26. Así pues, debido a las similitudes entre ambos grupos, la Corte concluyó que la protección que el Estado les brinde debe ser equiparable. En especial, si se considera que el fuero de maternidad no solo pretende disminuir las desigualdades de género en el entorno laboral, sino que también encuentra fundamento en (i) el imperativo constitucional de proteger a la mujer gestante o lactante; (ii) el principio del interés superior de los niños, niñas y adolescentes y (iii) las normas constitucionales que califican a la vida y a la familia como bienes jurídicos de máxima relevancia.

27. De esa manera, en la Sentencia C-005 de 2017 la Sala Plena decidió:

“[d]eclarar la exequibilidad condicionada del numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la)”.

28. Posteriormente, el Congreso de la República retomó los argumentos expuestos en la Sentencia C-005 de 2017 y expidió la Ley 2141 de 2021, “por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST, con el fin de establecer el fuero de paternidad”.

29. Así pues, la regulación actual de la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad se encuentra en los artículos 239 y 240 del CST, conforme fueron modificados por la Ley

2141 de 2021. En concreto, el numeral 5 del artículo 239 del CST prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o en las 18 semanas posteriores al parto y no cuente con un empleo formal. Ahora bien, dicha norma es clara al señalar que la protección derivada del fuero de paternidad no opera de forma automática, sino que:

“se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes”.

30. Por su parte, el artículo 240 del CST exige al empleador solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato laboral de quien goza de estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad. Además, la norma establece que la autorización para el despido solo se podrá conceder con fundamento en alguno de los supuestos señalados en los artículos 62 y 63 del CST, que enumeran las justas causas para la terminación del contrato de trabajo.

31. Así pues, la desvinculación laboral de quien goza de fuero de paternidad, sin que medie la autorización del Ministerio del Trabajo, constituye una vulneración de su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Por tanto, la autoridad judicial que conozca del asunto debe, en principio, declarar la ineficacia del despido y reconocer en favor del trabajador: (i) el derecho al reintegro; (ii) el pago de todas las acreencias laborales y prestaciones sociales dejadas de percibir, y el pago de los aportes de seguridad social a que haya lugar; y (iii) el pago de una indemnización equivalente a 60 días de salario.

32. Ahora, una vez expuestas las características de la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, la Sala procederá a resolver el caso concreto.

Caso concreto

33. A continuación, la Corte presentará el caso, realizará un análisis de los requisitos de

procedencia de la acción de tutela y finalmente, de ser procedente este mecanismo, solucionará el caso concreto.

Presentación del asunto

34. El señor Sergio Andrés Lugo Páez presentó acción de tutela contra la sociedad Merco Agencia de Aduanas Nivel 1 y solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la igualdad, trabajo, mínimo vital, vida en condiciones dignas, seguridad social y estabilidad laboral "intermedia o relativa por ser padre cabeza de familia y gozar del fuero de paternidad". Expuso que la sociedad accionada dio por terminado su contrato de trabajo sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo a pesar de que él gozaba de estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, dado que su compañera permanente se encontraba en estado de embarazo y no tenía un empleo formal. En consecuencia, solicitó ordenar a la accionada (i) su reintegro al mismo cargo que desempeñaba "o a un cargo igual o vacante de la actual planta del personal"; (ii) el pago de los salarios y aportes a seguridad social dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta el reintegro; y (iii) el pago de una indemnización correspondiente a 60 días de salario.

Procedencia de la acción de tutela

35. En el caso concreto, la Sala encuentra acreditados todos los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, como se expondrá a continuación.

36. Legitimación en la causa por activa. Se cumple, pues el señor Sergio Andrés Lugo Páez es el titular de los derechos fundamentales que estima vulnerados y presentó la acción de tutela a nombre propio, modalidad avalada por el Decreto 2591 de 1991.

37. Legitimación en la causa por pasiva. Se cumple porque la sociedad Merco Agencia de Aduanas Nivel 1 dio por terminado el contrato laboral del accionante, a lo cual este atribuye la vulneración de sus derechos fundamentales. Se destaca que, según los artículos 86 de la Constitución y 42 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra acciones u omisiones de particulares respecto de los cuales el accionante se encuentre en situación de subordinación. Ello ocurre, por ejemplo, cuando la relación entre las partes estaba mediada por un contrato laboral. Así, en este caso la sociedad Merco Agencia de Aduanas Nivel 1 se encuentra legitimada en la causa por pasiva porque el accionante, en tanto trabajador de la

accionada, se encontraba en situación de subordinación respecto a esta.

38. Inmediatez. Se cumple. La acción de tutela se presentó el 10 de julio de 2023, de manera que transcurrieron 16 días desde la terminación del contrato laboral del accionante. El término se estima razonable y proporcional.

39. Subsidiariedad. Se cumple. En principio, la acción de tutela es improcedente cuando tiene por objeto reclamar o controvertir derechos laborales o de la seguridad social, pues el afectado puede acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral o de lo contencioso administrativo. No obstante ello, la acción de tutela puede resultar procedente como mecanismo transitorio de protección para evitar la configuración de un perjuicio irremediable. En esos casos, la intervención del juez constitucional tiene el objetivo de estudiar la aplicación de la medida que resulte más efectiva para proteger de manera inmediata los derechos fundamentales presuntamente vulnerados, sin que ello implique que el juez laboral o de lo contencioso administrativo pierdan su competencia para decidir de fondo y de manera definitiva la controversia.

40. En el asunto objeto de estudio, la Sala advierte que (i) el núcleo familiar del accionante está conformado por su compañera permanente y dos hijos de 5 años y 6 meses de edad; (ii) actualmente el actor y su pareja se encuentran desempleados, no son beneficiarios de ningún subsidio del Gobierno Nacional y se encuentran clasificados en el grupo C3 del Sisbén, que corresponde a población vulnerable; (iii) solo ocasionalmente reciben la ayuda de familiares para solventar sus gastos mensuales, que ascienden a la suma de $2.500.000; y (iv) dado que al contrato laboral del actor fue terminado con justa causa, este no recibió suma alguna a título de indemnización por su desvinculación. En consecuencia, se considera que el actor, y su familia, se encuentran en una situación económica precaria que podría generar una afectación cierta, grave e inminente a su mínimo vital. Ello es especialmente grave si se considera que el núcleo familiar del accionante está conformado por dos niños de 5 años y 6 meses de edad, que son sujetos de especial protección constitucional.

41. Con base en lo anterior, se concluye que, en principio, el proceso ordinario laboral es el mecanismo idóneo y eficaz para resolver la controversia entre el accionante y su empleador. En efecto, el juez ordinario laboral está facultado para declarar la ineficacia del despido, ordenar el reintegro del accionante y condenar al empleador al pago de las acreencias

laborales y prestaciones sociales y a la indemnización de que trata el numeral 3 del artículo 239 del CST. Lo anterior, siempre y cuando la autoridad judicial comprobara que el actor gozaba del fuero de paternidad. Ahora bien, se estima que en este caso la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, dada la situación de vulnerabilidad económica y social del núcleo familiar del actor.

Solución del caso concreto

42. La Sala considera que la sociedad Merco Agencia de Aduanas Nivel 1 no vulneró los derechos fundamentales del señor Sergio Andrés Lugo Páez, dado que este no cumplió con los requisitos para gozar de la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad.

43. Como se indicó en precedencia, el numeral 5 del artículo 239 del CST establece que la protección derivada del fuero de paternidad no opera de manera automática, sino que está sujeta al cumplimiento de los siguientes requisitos: (i) la notificación verbal o escrita al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador; (ii) una declaración verbal o escrita al empleador, que se entiende presentada bajo la gravedad de juramento, de que la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador carece de un empleo formal; y (iii) la presentación de una prueba que acredite el estado de embarazo, que deberá presentarse como máximo en el mes siguiente después de efectuadas las notificaciones anteriores.

44. Ahora bien, como se expondrá a continuación, las pruebas que obran en el expediente no permiten acreditar el cumplimiento por parte del accionante de los tres requisitos exigidos por el numeral 5 del artículo 239 del CST para que opere la protección derivada del fuero de paternidad.

Revisión del cumplimiento de los requisitos del fuero de paternidad en el caso concreto

Requisito

Caso concreto

Notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador.

No se cumple. Para comenzar, debe precisarse que en asuntos relacionados con la estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de embarazo la jurisprudencia constitucional ha reconocido que existe libertad probatoria para demostrar que el empleador tenía conocimiento de dicho estado de gestación. Así pues,

“no existe una tarifa legal para demostrar que el empleador conocía del estado de embarazo de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pruebas que se aporten al proceso, entre las cuales pueden enunciarse las testimoniales, documentales, indicios e inferencias, entre otros”.

La Sala estima que dicha libertad probatoria no aplica únicamente a los asuntos relacionados con la estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de embarazo, sino que se hace extensiva al fuero de paternidad. Esto se debe a que, con independencia de quién sea el titular de la estabilidad laboral reforzada, en ambos casos se busca demostrar un mismo hecho (el conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo), con el objetivo de evitar la terminación discriminatoria de un contrato de trabajo.

Ahora bien, la libertad probatoria a la que se ha hecho referencia implica que no se puede exigir al trabajador que haga uso de un medio de prueba específico para demostrar que su empleador conocía el estado de embarazo de su cónyuge, pareja o compañera permanente. Así, por ejemplo, no es posible tener por acreditado dicho conocimiento únicamente a través de un aviso escrito dirigido al empleador. Sin embargo, la inexistencia de una tarifa legal no exonera al interesado de la carga de probar que su empleador tuvo conocimiento del estado de gestación en un momento previo a la terminación del contrato. En otras palabras, la flexibilización del análisis probatorio no releva a la parte que alega un hecho de probarlo.

Finalmente, la Sala considera que no resulta irrazonable ni desproporcionado exigirle al trabajador que notifique a su empleador sobre el estado de embarazo de su cónyuge, pareja o compañera permanente. Se estima que, en principio, los trabajadores no se deberían enfrentar a mayores obstáculos para llevar a cabo dicha notificación; en especial, si se considera que ni el numeral 5 del artículo 239 del CST ni la jurisprudencia constitucional exigen que esa notificación se efectúe a través de un único medio.

Con base en las consideraciones anteriores, a continuación se evaluarán las pruebas obrantes en el expediente para determinar si estas permiten concluir que el accionante

notificó a su empleador sobre el estado de gestación de su compañera permanente.

En primer lugar, el accionante afirmó que notificó del estado de embarazo de su compañera permanente “desde principio del mes de junio por medio de correo electrónico institucional”, así como de manera verbal a su jefe inmediato y a una empleada del área de recursos humanos. Sin embargo, el actor no aportó prueba (documental, testimonial, indiciaria o de otro tipo) que diera cuenta de que efectuó dicha notificación, ni siquiera en la respuesta al auto de pruebas proferido por el despacho del magistrado ponente, en el que se le solicitó expresamente indicar si informó a su empleador del estado de embarazo de su compañera permanente y adjuntar las prueba que sustentaran su respuesta.

En segundo lugar, el actor no aludió al estado de embarazo de su compañera permanente en el formato de solicitud de permiso para ausentarse de su puesto de trabajo el día 17 de junio de 2023 ni en la diligencia de descargos llevada a cabo el 22 de junio del mismo año.

En tercer lugar, se reconoce que el accionante, al solicitar el permiso mencionado, envió a su empleador una copia de la orden médica otorgada por la EPS SURA a su compañera permanente el día 15 de junio de 2023. En el encabezado de dicha orden médica se anotó: “Tipo de convenio: 1 EMBARAZADA”.

Sin embargo, el envío de esa orden médica a la sociedad accionada no es suficiente para dar por acreditado el cumplimiento de este requisito. La anotación que consta en dicha orden no puede entenderse como una notificación expresa al empleador sobre el estado de embarazo de la pareja del trabajador, tal como lo exige el numeral 5 del artículo 239 del CST. Además, con base en lo indicado en esa norma, no se considera adecuado exigirle al empleador que deduzca el estado de embarazo, cuando este no constituye un hecho notorio, ante la ausencia de una manifestación expresa al respecto.

En definitiva, el análisis de los elementos de prueba que obran en el expediente no permite concluir que el accionante hubiera notificado a su empleador del estado de gestación de su compañera permanente. Se destaca que la existencia de libertad probatoria no exime a la parte interesada de probar los hechos que alega. En este caso, el actor no aportó ningún medio de prueba que diera cuenta de que cumplió con la notificación expresa que exige el numeral 5 del artículo 239 del CST.

Declaración, que se entiende prestada bajo la gravedad de juramento, de que la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador carece de un empleo formal.

No se cumple. Por un lado, tanto en la acción de tutela como en la respuesta al decreto probatorio efectuado por el magistrado ponente, el actor omitió indicar si presentó a su empleador la declaración de que su compañera permanente carecía de un empleo formal. Es decir, no afirmó ni negó haber realizado esa declaración. Por el otro lado, la sociedad accionada sostuvo que el accionante no le presentó la declaración a la que se refiere este requisito.

Ahora bien, al presentar la acción de tutela el actor aportó como prueba copia de una declaración extraprocesal rendida por su compañera permanente en la cual esta afirma que tanto ella como su hija menor de edad dependen económicamente del accionante debido a que ella no trabaja. Sin embargo, dicha declaración extraprocesal fue rendida el día 29 de junio de 2023; es decir, con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo del accionante.

En este punto, es relevante señalar que el numeral 5 del artículo 239 del CST exige que el trabajador informe a su empleador que su cónyuge, pareja o compañera permanente carece de un empleo formal. Es decir, para la aplicación del fuero de paternidad no basta con que la mujer en estado de embarazo se encuentre desempleada, sino que es necesario que el empleador tenga conocimiento de dicha circunstancia. Al respecto, se reitera que no resulta irrazonable ni desproporcionado exigirle al trabajador que efectúe la declaración a la que se refiere este requisito.

Por los motivos expuestos, en este caso no se demostró que, durante la vigencia del contrato laboral del accionante, la sociedad accionada tuviera conocimiento de que la compañera permanente de aquel carecía de un empleo formal. En consecuencia, no es posible dar por acreditado este requisito.

Presentación de una prueba que acredite el estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador.

No se cumple. Por un lado, en el expediente no existe prueba alguna que demuestre que el accionante cumplió con este requisito. Por el otro lado, si se admite que el accionante no

notificó debidamente a su empleador del estado de embarazo de su pareja, debe concluirse que tampoco presentó pruebas que demostraran el estado de gestación de su compañera permanente.

45. El incumplimiento de los requisitos a los que se refiere el numeral 5 del artículo 239 del CST implica que el accionante no gozaba de la protección que brinda la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad. Así, la sociedad accionada no debía solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato laboral del accionante, por lo que no procede la declaratoria de ineficacia de su despido ni es posible acceder a las pretensiones de la acción de tutela.

47. En consecuencia, la Sala confirmará la sentencia del 28 de agosto de 2023 proferida por el Juzgado Doce Civil del Circuito de Barranquilla, mediante la cual se confirmó la sentencia del 19 de julio de 2023 dictada por el Juzgado Octavo Civil Municipal de Barranquilla, que negó la acción de tutela presentada por el señor Sergio Andrés Lugo Páez contra la sociedad Merco Agencia de Aduanas Nivel 1 respecto de las pretensiones relacionadas con el reintegro del accionante, el pago de las acreencias laborales y prestaciones sociales dejadas de percibir y el pago de una indemnización correspondiente a 60 días de salario.

Síntesis de la decisión

48. A la Sala Novena de Revisión le correspondió resolver la acción de tutela presentada por el señor Sergio Andrés Lugo Páez contra la sociedad Merco Aduanas Nivel 1. El accionante sostuvo que solicitó un permiso a su empleador para acompañar a su compañera permanente, quien se encontraba en estado de embarazo, a recibir atención en salud el día 17 de junio de 2023. A pesar de que no recibió respuesta a su solicitud, el actor se ausentó de su puesto de trabajo. Debido a dicha ausencia, la sociedad accionada dio por terminado el contrato laboral del actor con justa causa, bajo el argumento de que incumplió el reglamento interno de trabajo.

49. El accionante sostuvo que su desvinculación laboral vulneró sus derechos fundamentales, debido a que él gozaba de estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, dado que su compañera permanente se encontraba en estado de embarazo y carecía de un empleo formal al momento del despido. En consecuencia, el actor solicitó ordenar a la accionada (i) su reintegro al mismo cargo que desempeñaba “o a un cargo igual o vacante de la actual

planta del personal”; (ii) el pago de los salarios y aportes a seguridad social dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta el reintegro; y (iii) el pago de una indemnización correspondiente a 60 días de salario.

50. Así pues, correspondió a la Sala definir si la sociedad accionada vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y mínimo vital del accionante, al dar por terminado su contrato laboral con justa causa pese a que para la fecha de su desvinculación laboral la compañera permanente del actor se encontraba en estado de embarazo y carecía de un empleo formal.

51. En primer lugar, la Corte concluyó que la acción de tutela cumplió con todos los requisitos de procedibilidad. En concreto, se afirmó que se acreditaba el requisito de subsidiariedad y que la acción de tutela procedía como mecanismo transitorio para evitar la configuración de un perjuicio irremediable, debido a la situación de vulnerabilidad económica y social del núcleo familiar del actor.

52. A continuación, la Sala argumentó que el accionante no cumplió con los tres requisitos exigidos por el numeral 5 del artículo 239 del CST para la activación de la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad. Con base en las pruebas que obran en el expediente y en las respuestas al auto de pruebas proferido por el despacho del magistrado ponente, se concluyó que el actor (i) no notificó a su empleador del estado de embarazo de su compañera permanente; (ii) no declaró que esta carecía de un empleo formal; y (iii) no presentó una prueba que acreditara el estado de embarazo de su pareja. En consecuencia, la Sala determinó que la sociedad accionada no vulneró los derechos fundamentales del actor al dar por terminado su contrato laboral con justa causa y sin solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE:

Primero. CONFIRMAR la sentencia del 28 de agosto de 2023 proferida por el Juzgado Doce

Civil del Circuito de Barranquilla, mediante la cual se confirmó la sentencia del 19 de julio de 2023 dictada por el Juzgado Octavo Civil Municipal de Barranquilla, en el s