DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Inexistencia de autorización previa del funcionario de trabajo

(i) la empresa conocía el estado de embarazo de la trabajadora desde antes de la terminación del contrato, pero terminó la vinculación argumentando la finalización de la obra o labor al terminarse el contrato de prestación de servicios… (ii) aunque la accionada solicitó a la inspección del trabajo… autorización para terminar la relación laboral, la finalización del vínculo se dio antes de que dicha oficina diera el correspondiente aval que se requiere, razón por la cual no se encuentra probado que existiera una justa causa para la finalización del contrato.

CARENCIA ACTUAL DE OBJETO-Fenómeno que se configura en los siguientes eventos: hecho superado, daño consumado o situación sobreviniente

MUJER EMBARAZADA-No puede ser discriminada por razón de su estado

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA-Reiteración de jurisprudencia

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA

Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA-Protección constitucional especial

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Se extiende a mujeres vinculadas mediante contratos por término de la obra o labor contratada

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA-Reglas jurisprudenciales fijadas en sentencia SU.075/18

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Presunción legal según la cual, el despido obedece a un trato discriminatorio por motivos o con ocasión del embarazo

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

Sala Sexta de Revisión

SENTENCIA T-149 de 2024

Referencia: Expediente T-9.485.804

Acción de tutela interpuesta por Jimena en contra de la empresa Campos Dorados.

Magistrada ponente:

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Bogotá, D. C., tres (03) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Sexta 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 Antonio José Lizarazo Ocampo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión del fallo de tutela del 1 de marzo de 2023, dictado en el presente asunto por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Florencia, Caquetá1.

Síntesis de la decisión

1. Hechos. El 15 de febrero de 2023, Jimena presentó acción de tutela en contra de Campos Dorados. Para ella, la empresa vulneró su derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada por haber finalizado su contrato de obra o labor sin haber obtenido la respectiva autorización del inspector del trabajo, a pesar de conocer previamente sobre su estado de embarazo.

1. Decisiones de instancia. El Juzgado Segundo Civil Municipal de Florencia, Caquetá negó el amparo de los derechos de la accionante al considerar que las pruebas aportadas por la trabajadora no demuestran "que las causas objetivas que originaron el contrato de obra o labor subsisten"2 y por lo tanto no es posible extender o renovar el contrato entre la accionante y la accionada.

1. La Sala encontró acreditados los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela y que no se configuró la carencia actual de objeto – CAO. Lo primero, en la medida en que (i) las partes están legitimadas en la causa por activa y por pasiva; (ii) la accionante interpuso la acción de tutela en un plazo razonable, y (iii) aunque los jueces ordinarios son los competentes para resolver las controversias relacionadas con la estabilidad laboral reforzada el ordenamiento jurídico, se justifica la necesidad de proteger los derechos de la mujer embarazada, quien es sujeto de especial protección constitucional de manera inmediata, teniendo en cuenta que además la mujer se encuentra en una situación de vulnerabilidad. Lo segundo, por tres razones. Primero, no se configuró CAO por daño consumado, por cuanto no existe un daño irreversible. Segundo, no se configuró CAO por hecho superado, en tanto que la Campos Dorados no ha realizado actos que satisfagan las solicitudes de la tutela. Tercero, no se configuró CAO por hecho sobreviniente, ya que no existe una variación en los hechos que implique la pérdida de interés del accionante en que se acceda a sus pretensiones o que estas no se puedan satisfacer.

1. La terminación de la relación laboral se basó en un criterio sospechoso de discriminación. La Sala concluyó que la empresa conocía el estado de embarazo de la trabajadora desde antes de la terminación del contrato, pero terminó la vinculación argumentando la

finalización de la obra o labor, sin que se cumpliera el requisito de acudir al inspector de trabajo para que diera la autorización previa. Por lo anterior, no es posible determinar que existió una justa causa para la finalización del contrato y por lo tanto es aplicable la presunción de despido discriminatorio del artículo 239 del CST.

I. ANTECEDENTES

1. Aclaración preliminar. Con fundamento en el artículo 62 del Acuerdo 2 de 2015 (Reglamento de la Corte Constitucional), la Sala considera necesario suprimir de esta providencia los nombres de la accionante, así como los datos e información que permitan conocer su identidad. Esto, como medida de protección de su intimidad. Por ende, en la versión publicada de esta sentencia se cambiará la identificación de las partes y la información que permita identificarla, por seudónimos en cursiva.

1. Síntesis del caso. El 15 de febrero de 2023, Jimena interpuso acción de tutela en contra de la empresa Campos Dorados. En su criterio, la accionada vulneró su derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada por haber terminado su contrato de obra o labor sin haber obtenido la autorización del inspector del trabajo correspondiente, pese a tener previo conocimiento sobre su estado de embarazo.

1. Relación laboral entre la accionante y la accionada. El 1 de octubre de 2022, el Hospital Santa Marta ubicado en Florencia, Caquetá y la empresa Campos Dorados celebraron el contrato de prestación de servicios Nro. 01293 del 1 de octubre de 2022. En el marco de ese contrato, la señora Jimena suscribió contrato de obra o labor No. 173 de 2022 con Campos Dorados para desempeñar labores como auxiliar de servicios generales en el Hospital Santa Marta desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2022.3

1. Comunicación del estado de gestación de Jimena a la empresa. El 28 de diciembre de

2022, la accionante informó por escrito a Campos Dorados sobre su estado de embarazo y adjuntó el resultado del laboratorio tomado el día anterior donde consta el resultado positivo. Este documento fue recibido el mismo día como consta en el sello de recibo de correspondencia de la empresa4.

1. Finalización del contrato por obra o labor de Jimena. El 31 de diciembre de 2022, Campos Dorados informó de manera verbal a la accionante de la finalización de su vínculo laboral porque “no habría más trabajo”5. Lo anterior, sin tener en cuenta que la accionante notificó a la empresa de su estado de embarazo y que esta “no acudió al inspector de trabajo para avalar la finalización de [su] vinculación laboral”6.

1. Solicitud de tutela. El 15 de febrero de 2023, Jimena interpuso acción de tutela en contra de Campos Dorados. En su criterio, con la terminación de su vinculación laboral sin tener en cuenta su estado de embarazo se vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada. En particular, para la accionante se configuró la vulneración porque Campos Dorados (i) no tuvo en cuenta su estado de embarazo a la hora de terminar su contrato, (ii) no acudió al inspector del trabajo para proceder con su desvinculación y (iii) no la reubicó en otro de los contratos que tiene vigentes con otras empresas, donde pudiera prestar sus servicios7. Agregó que actualmente no se encuentra laborando.

1. En concreto, la accionante solicitó el amparo de sus derechos fundamentales y ordenar a Campos Dorados que “dentro de las próximas (48) Horas me vincule al servicio de acuerdo a mi estado de gravidez y me garantice mis derechos como gestante”8.

1. Contestación de la entidad accionada. De acuerdo con el juez de tutela de primera instancia y verificados los documentos obrantes en el expediente digital, la empresa accionada no allegó informe alguno 9.

1. Sentencia de primera instancia. El 1 de marzo de 2023, el Juzgado Segundo Civil Municipal de Florencia, Caquetá negó la acción de tutela. A su juicio, “no se demostró por parte de la accionante que las causas objetivas que originaron el contrato de obra o labor subsisten”10. Explicó que no es posible conceder la protección al derecho fundamental de estabilidad laboral reforzada en el entendido de que no se demostró que se encuentre vigente el contrato celebrado entre Campos Dorados y Hospital Santa Marta, en ese sentido, no es procedente “la extensión y/o renovación del contrato No. 173” celebrado entre la accionante y Campos Dorados.

1. Selección del expediente por la Corte Constitucional. Mediante el auto de 28 de julio de 2023, la Sala de Selección de Tutelas Número Siete de la Corte Constitucional seleccionó este expediente. Por sorteo, su revisión correspondió al magistrado Antonio José Lizarazo Ocampo.

1. Actuaciones en sede de revisión. El 15 de noviembre de 2023, el magistrado Lizarazo Ocampo registró el proyecto de sentencia en la Sala Sexta de Revisión, pero la ponencia presentada no obtuvo la mayoría para adoptar una decisión. Por ello, mediante el auto de 14 de diciembre de 2023, el expediente sub examine fue remitido a la suscrita magistrada, quien sigue en turno alfabético para su reasignación, de conformidad con lo previsto por el inciso segundo del numeral 8 del artículo 34 del Reglamento Interno de la Corte Constitucional. El 15 de diciembre de 2023, el asunto fue remitido al despacho de la magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera, quien ahora actúa como ponente.

1. Mediante el auto de 18 de enero de 2024, la magistrada sustanciadora ordenó la práctica de pruebas. Esto, con el fin de obtener la siguiente información:

Auto de pruebas

Campos Dorados

¿Ha suscrito contratos de prestación de servicios con otra(s) persona(s) natural(es) o jurídica(s) desde la desvinculación de la señora Jimena, para la prestación de servicios generales?

La accionada no se pronunció11.

¿Cuál era la entidad promotora de salud a la cual estuvo afiliada Jimena durante su vinculación laboral?

Al notificar la terminación del contrato de trabajo por finalización de obra o labor contratada, ¿solicitó autorización al Ministerio del Trabajo? En caso contrario, deberá explicar las razones por las cuales omitió adelantar dicho trámite.

Ministerio del Trabajo

Informar si la oficina del trabajo ubicada en Florencia, Caquetá, ha recibido alguna solicitud por parte de la empresa Campos Dorados relacionada con la terminación del contrato de la señora Jimena. De ser así, indique (i) quién presentó la solicitud y en qué fecha; (ii) en qué consistía la solicitud, y (iii) cuáles fueron las medidas adoptadas por la oficina del trabajo.

Asmet Salud E.P.S

¿Jimena estuvo afiliada a la entidad? De ser así, precisar las fechas de vinculación y desvinculación.

La EPS informó que en sus bases de datos se registran 3 afiliaciones:

1. Afiliación al régimen subsidiado desde el 3 de octubre 2020, la cual se encuentra activa

2. Afiliación desde el 1 de marzo de 2022 hasta el 30 de enero de 2023 como dependiente de Campos Dorados, con cobertura del 1 de abril de 2022 hasta el 28 de febrero de 2023.

3. Afiliación desde el 1 de abril hasta el 1 de octubre de 2023 como dependiente de Campos Dorados, con cobertura del 1 de mayo de 2023 hasta el 1 de noviembre de 2023.

¿La empresa Campos Dorados ha realizado el pago de los aportes de seguridad social de Jimena?

Asmet Salud aportó la certificación de los aportes realizados a Jimena, en calidad de Dependiente de la empresa Campos Dorados. En el certificado consta que desde abril de 2022 hasta octubre de 2023, exceptuando abril de 2023, se hizo el pago de los aportes a salud con un IBC del SMMLV para la fecha.

¿La accionante recibió algún pago por incapacidad médica o licencia de maternidad con ocasión de su estado de embarazo?

La EPS informó que el pago de la licencia de maternidad con fecha de inicio 5/08/2023 de Jimena fue negada porque la empresa aportante presentó autoliquidación y pago de los aportes al sistema de seguridad social fuera de la fecha límite establecida en el Artículo 3.2.2.1 del Decreto 1990 de 2016. Artículos 2.2.3.2.1 y 2.2.3.2.7 Decreto 1427 de 2022.

1. El 29 de enero de 2024, se recibió escrito de la accionante con el fin de dar a conocer al despacho que el 18 de octubre de 2023, la Corte Constitucional profirió otra sentencia en 2023 en la cual funge como accionada la empresa Campos Dorados por hechos similares a los de la tutela sub examine, demandados por una de sus compañeras de trabajo15.

I. CONSIDERACIONES

1. Competencia

1. La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos

de tutela dictados en el presente asunto, según lo dispuesto por los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política.

1. Delimitación del asunto, problemas jurídicos y metodología

1. Delimitación del asunto. La controversia gira en torno a la presunta vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de Jimena, en razón de la terminación de su relación laboral por su estado de embrazo.

1. Problemas jurídicos. Corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos:

1. ¿La acción de tutela sub examine satisface los requisitos generales de procedibilidad de tutela?

1. De ser así, ¿se configuró la carencia actual de objeto (CAO) respecto de alguna de las solicitudes de la accionante?

1. De no configurarse, la Sala examinará si ¿la empresa Campos Dorados vulneró el derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada de Jimena, con ocasión de la terminación de su contrato de obra o labor sin la autorización del inspector del trabajo, a pesar de haber informado sobre su estado de embarazo?

1. Metodología. Para resolver los problemas jurídicos formulados, la Sala (i) examinará el cumplimiento de los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela sub

examine; (ii) verificará si se configuró CAO respecto de alguna de las solicitudes de la accionante y, de ser procedente, (iii) estudiará la posible vulneración a la estabilidad laboral reforzada de Jimena.

1. Procedibilidad de la acción de tutela

1. A continuación, la Sala examinará si la acción de tutela sub judice satisface los requisitos de procedibilidad, a saber: (i) legitimación en la causa por activa, (ii) legitimación en la causa por pasiva, (iii) subsidiariedad y (iv) inmediatez.

1. Legitimación en la causa por activa

1. Regulación constitucional y legal. Conforme a lo previsto por el artículo 86 de la Constitución Política, "toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces (…), por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales". Según el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela "podrá ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante". A la luz de las referidas disposiciones, la Corte ha reconocido que la legitimación en la causa es uno de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela16. En consecuencia, de no satisfacerse este requisito, el juez deberá declarar improcedente el amparo solicitado17.

1. La acción de tutela satisface el requisito de legitimación en la causa por activa. Esto, porque Jimena señaló que actúa en nombre propio teniendo en cuenta que es la titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad, el cual fue presuntamente vulnerado por la empresa Campos Dorados. En consecuencia, la Sala considera que esta solicitud satisface el requisito de legitimación en la causa por activa.

1. Legitimación en la causa por pasiva

1. Regulación constitucional y legal. Conforme a los artículos 86 de la Constitución Política, así como 5 y 42 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede en contra de las autoridades o particulares que amenacen o vulneren derechos fundamentales. La Corte Constitucional ha señalado que este requisito "hace referencia a la aptitud legal de la entidad contra quien se dirige la acción, de ser la llamada a responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental, en caso de que la transgresión del derecho alegado resulte demostrada"18. En efecto, esta Corte ha reiterado que "el presupuesto esencial, insustituible y necesario [de la acción de tutela] es la afectación –actual o potencial– de uno o varios de tales derechos"19, razón por la cual cuando el juez constitucional, prima facie, "no encuentre ninguna conducta atribuible al accionado respecto de la cual se pueda determinar la presunta amenaza o violación de un derecho fundamental, debe declarar la improcedencia de la acción de tutela"20. Por lo anterior, la autoridad accionada no estará legitimada en la causa por pasiva cuando no le sea atribuible la presunta amenaza o vulneración de derechos fundamentales alegada por el accionante.

1. Adicionalmente, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 establece que la acción de tutela procede contra acciones u omisiones de particulares. Al respecto, esta Corporación en la sentencia C-134 de 1994 determinó que la acción de tutela contra particulares procede en las situaciones en que el solicitante se encuentre en estado de indefensión o de subordinación, pues, así como en el caso del servicio público, esta facultad tiene su fundamento jurídico en el derecho de igualdad, toda vez que quien se encuentra en alguna de las situaciones referidas no cuenta con las mismas posibilidades de defensa que otro particular. Para definir en qué casos existía relación de subordinación, la Corte sostuvo en la Sentencia T-290 de 1993 que "la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen". Por ello, "el Estado debe acudir a su protección [del accionante] -en caso de

haberse violado un derecho constitucional fundamental-, la cual no es otra cosa que una compensación entre el perjuicio sufrido y el amparo inmediato del derecho”21.

1. La acción de tutela satisface el requisito de legitimación en la causa por pasiva. La empresa Campos Dorados está legitimada en la causa por pasiva, por cuanto es la entidad que terminó el contrato por obra o labor de la accionante aun conociendo con anterioridad su estado de embarazo. Además, existió una relación de subordinación entre la accionante con Campos Dorados, derivada de su condición de trabajadora. Por lo anterior, la accionada sería la llamada a responder por la presunta vulneración de los derechos fundamentales de la accionante.

1. Inmediatez

1. Regulación constitucional y legal. El artículo 86 de la Constitución Política dispone que la acción de tutela es un mecanismo de “protección inmediata” de derechos fundamentales, que puede interponerse “en todo momento y lugar”. La Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991 no prevén el término para interponer la solicitud de tutela. Sin embargo, la jurisprudencia constitucional ha precisado que esta acción debe ejercerse dentro de un término razonable y proporcionado22. Según la Corte, “una facultad absoluta para presentar la acción de tutela en cualquier tiempo sería contrario al principio de seguridad jurídica”23 y “desvirtuaría el propósito mismo de [la acción], el cual es permitir una protección urgente e inmediata de los derechos fundamentales”24. La exigencia de este requisito está justificada, entre otras, por tres razones: (i) evitar la afectación de los derechos de terceros; (ii) garantizar el principio de seguridad jurídica25 y (iii) impedir “el uso de este mecanismo excepcional como medio para simular la propia negligencia”26.

1. La acción de tutela satisface el requisito de inmediatez. Esto, por cuanto, para la Sala, el tiempo que transcurrió entre el hecho generador de la presunta vulneración y la presentación

de la acción de tutela satisface la exigencia de plazo razonable, en el entendido de que solo transcurrió un mes y medio. Lo anterior porque la presunta afectación al derecho a la estabilidad laboral reforzada se produjo con la terminación del contrato de obra o labor el 31 de diciembre de 2022 y la solicitud de tutela fue presentada el 15 de febrero de 202327.

1. Subsidiariedad

1. Regulación constitucional y legal. Conforme al artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela procede cuando el accionante no disponga de otros medios de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Además de reiterar dicha regla, el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 prevé que "la existencia de dichos medios será apreciada en concreto, atendiendo las circunstancias en las que se encuentre el solicitante". De existir otros mecanismos judiciales, la Corte ha resaltado que existen "dos excepciones [que] justifican la procedibilidad de la tutela", a saber: "(i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es idóneo ni eficaz conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado y (ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, este no impide la ocurrencia de un perjuicio irremediable, caso en el cual la acción de tutela procede como mecanismo transitorio"28.

1. Perjuicio irremediable y procedencia transitoria de la acción de tutela. La jurisprudencia constitucional ha precisado que la verificación del perjuicio irremediable exige que el accionante demuestre: (i) una afectación inminente del derecho presuntamente vulnerado, es decir, que el daño "está por suceder en un tiempo cercano"29; (ii) la urgencia de las medidas para conjurar la afectación30, para efectos de "brindar una solución adecuada frente a la proximidad del daño"31; (iii) la gravedad del perjuicio, esto es, que sea "susceptible de generar un detrimento transcendente en el haber jurídico de una persona"32 y (iv) el carácter impostergable de las órdenes para la efectiva protección de los derechos amenazados o vulnerados33, es decir, que sea indispensable una respuesta "oportun[a] y

eficien[te]”34, para “la debida protección de los derechos comprometidos”35. Cuando se acredite la ocurrencia de perjuicio irremediable, la acción de tutela procederá como mecanismo transitorio de protección de derechos.

1. 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 201836, 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”37, cuando se trata de la garantía de los derechos de sujetos de especial protección constitucional, incluidas las mujeres en estado de gestación o lactancia. Por ello 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’”38. En tales circunstancias, la acción de tutela pasa de ser un recurso subsidiario a transformarse en el principal instrumento judicial.

1. La Sala no pretende desconocer 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. No obstante, la Corte destaca la importancia de señalar que, dependiendo de las características específicas de cada caso, los mecanismos de defensa ordinarios pueden ser sustituidos por la acción de tutela, dado que estos podrían no ofrecer la celeridad que caracteriza a 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”39. 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.

1. La acción de tutela satisface el requisito de subsidiariedad. Con fundamento en lo anterior, la Sala encuentra que, para el momento de la presentación de la acción de tutela, se encontraba acreditado el requisito de subsidiariedad por dos razones. Primero, la acción de 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 proceso, particularmente la prueba de embarazo realizada el 27 de diciembre de 2022. En ese sentido, se justifica la necesidad de proteger los derechos de la mujer embarazada, quien es sujeto de especial protección constitucional. Segundo, la accionante es una mujer cuya única fuente de ingresos económicos era el salario que devengaba del contrato laboral que le fue terminado, lo cual la deja en una situación de vulnerabilidad. Esto puede constatarse con (i) su pertenencia al grupo C3 del estándar Sisbén, lo cual la cataloga como parte de la población vulnerable y (ii) su afiliación al régimen subsidiado de salud.

1. 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 inmediata de los derechos presuntamente vulnerados, que no se lograría por los medios ordinarios, resultando desproporcionado imponerle esa carga a la accionante.

1. Carencia actual de objeto40

1. Reiteración de jurisprudencia

1. A continuación, la Sala analizará si habida cuenta de la información allegada en sede de revisión, así como las manifestaciones hechas por la accionante en su escrito de tutela sobre el pago de sus acreencias laborales, en el presente caso se configuró el fenómeno de la CAO. Para este propósito, reiterará la jurisprudencia sobre el fenómeno de carencia actual de objeto y, luego, examinará el caso concreto.

1. Naturaleza de la CAO. El artículo 86 de la Constitución Política dispone que la acción de tutela tiene como fin "la protección inmediata de [los] derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten amenazados o vulnerados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública". En este sentido, la intervención del juez constitucional "se justifica, únicamente, para hacer cesar dicha situación"41 y, en consecuencia, "garantizar la protección cierta y efectiva de los derechos fundamentales presuntamente amenazados o vulnerados"42. No obstante, la Corte Constitucional ha precisado que, "si cesa la conducta que viola los derechos fundamentales, el juez no tiene objeto sobre el cual pronunciarse, escenario en el que se configura lo que la jurisprudencia ha denominado carencia actual de objeto"43.

1. Tipología de la CAO. La jurisprudencia constitucional ha sostenido de manera reiterada, que el fenómeno de CAO se configura en tres supuestos, a saber44: (i) daño consumado, (ii) hecho superado y (iii) hecho sobreviniente.

Tipología de la CAO

Daño consumado

Hecho superado

Se presenta cuando la amenaza o vulneración cesan porque el accionado, “por un acto voluntario”, satisfizo la prestación solicitada por el accionante49. En concreto, “el hecho superado se presenta cuando, por la acción u omisión (según sea el requerimiento del actor en la tutela) del obligado, se supera la afectación de tal manera que ‘carece’ de objeto el pronunciamiento del juez. La jurisprudencia de la Corte ha comprendido la expresión hecho superado en el sentido obvio de las palabras que componen la expresión, es decir, dentro del contexto de la satisfacción de lo pedido en la tutela”50. Esta hipótesis puede configurarse, por ejemplo, cuando la accionada reconoce las prestaciones o suministra los servicios de salud solicitados “antes de que el juez constitucional emita una orden en uno u otro sentido”51.

Hecho sobreviniente

Esta categoría de CAO fue diseñada con la finalidad de “cubrir escenarios que no encajan en las categorías” de daño consumado o de hecho superado52. En ese sentido, “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’”53. Por tanto, no es “una categoría homogénea y completamente delimitada”54. Este evento puede configurarse, por ejemplo, en los siguientes supuestos: (i) el accionante “asumió la carga que no le correspondía”55, (ii) el accionante perdió el interés en el resultado del proceso56 o (iii) “un tercero –distinto al accionante y a la entidad demandada– ha logrado que la pretensión de la tutela se satisfaga en lo fundamental”57.

1. Facultades del juez de tutela ante la CAO. Conforme a la jurisprudencia constitucional, el juez de tutela “no está en la obligación de proferir un pronunciamiento de fondo”58 en casos de CAO. Sin embargo, es posible que, a pesar de su configuración, “el proceso amerite un pronunciamiento adicional del juez de tutela, no para resolver el objeto de la tutela –el cual desapareció por sustracción de materia–, pero sí por otras razones que superan el caso concreto”59. Al respecto, la Corte ha manifestado que en supuestos de CAO el juez puede

“pronunciarse de fondo”60, con el fin de “precisar si se presentó o no la vulneración que dio origen a la acción de amparo”61. En particular, la Corte ha señalado que el juez podrá “realizar observaciones sobre los hechos que dieron lugar a la interposición de la tutela”62, para efectos de63: (i) “llamar la atención sobre la falta de conformidad constitucional de la situación que originó la tutela y tomar medidas para que los hechos [que generaron la vulneración] no se repitan”64; (ii) “advertir la inconveniencia de su repetición, so pena de las sanciones pertinentes”65; (iii) “corregir las decisiones judiciales de instancia”66 o (iv) “avanzar en la comprensión de un derecho fundamental”67.

1. No se configuró la CAO por daño consumado respecto de la presunta vulneración. Para la Sala, en el caso sub examine no existe un daño irreversible. Esto, porque el posible pago de las indemnizaciones y las prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de la desvinculación de la accionante podría mitigar el daño causado durante el tiempo en el cual no estuvo vinculada laboralmente.

1. No se configuró la CAO por hecho superado respecto de la presunta vulneración. Según las pruebas que obran en este expediente, Campos Dorados no ha realizado actos que satisfagan la solicitud de la accionante de ser “vincul[ada] al servicio de acuerdo a mi estado de gravidez”68.

1. No se configuró CAO por hecho sobreviniente respecto de la presunta vulneración. Esta Corporación ha señalado que para que se configure este supuesto, el juez constitucional debe analizar69: (i) que exista una variación en los hechos que originaron la acción; (ii) que dicho cambio implique la pérdida de interés del accionante en que se acceda a sus pretensiones; o (iii) que las mismas no se puedan satisfacer. En el caso sub examine la Sala evidencia que según las pruebas que obran en el expediente, ninguno de dichos supuestos ha ocurrido. En consecuencia, las eventuales órdenes que dicte la Sala no caerían en el vacío.

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

1. Regulación constitucional. La especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante es un principio constitucional que 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 cuando asume el rol de "gestora de vida"70 (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.)71. Este principio también se encuentra previsto en normas que integran el bloque de constitucionalidad en sentido estricto; en particular, en los artículos 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales72, 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer73, 9.2 del Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos74 y 3 del Convenio 003 de la OIT75, entre otras.

1. 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"76. 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"77 frente a los demás miembros de la sociedad. En estos términos, este principio impone al Estado la obligación de implementar acciones afirmativas78 para contrarrestar los efectos de la discriminación estructural79. Lo anterior, con el objeto de promover la igualdad sustantiva, "garantizar las condiciones de vida dignas de la mujer y su hijo por nacer"80, salvaguardar "el ejercicio pleno de la maternidad"81 y, cuando sea necesario, brindar una protección integral a la familia como núcleo fundamental de la sociedad.

1. Garantías 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.

1. De un lado, la protección reforzada y diferenciada del mínimo vital se basa en la premisa de que las mujeres embarazadas y lactantes están en una situación de riesgo especial y tienen necesidades específicas. Esto implica que asegurar su mínimo vital requiere medidas de protección diferenciales. Esta Corporación 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"82. 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"83.

1. 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 enfrentar con dignidad el evento del embarazo y nacimiento de su hijo"84, a partir de un enfoque diferencial que atienda las particularidades de su condición. En términos generales, la protección del mínimo vital se concreta en: (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.)85; (b) una obligación de atención en salud diferenciada y adecuada; y (c) una garantía de protección de las "condiciones básicas de subsistencia"86 que tenga en cuenta sus necesidades particulares.

1. La Corte también ha resaltado que en virtud del artículo 43 de la Constitución Política, “el Estado tiene la responsabilidad primaria y preferente de garantizar el mínimo vital de las mujeres en estado de embarazo y lactancia y, por lo tanto, es quien por regla general tiene que asumir las cargas económicas que dicha garantía reforzada supone”87. Los particulares y, en concreto los empleadores de las mujeres trabajadoras que se encuentren en este estado, no tienen un deber general de garantizar el mínimo vital, pero sí les es exigible garantizar la igualdad de las mujeres en el entorno laboral y cumplir con las obligaciones prestacionales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, CST). En particular, la obligación dispuesta en el artículo 236 del CST, consistente en otorgar a las mujeres la licencia de maternidad preparto y post parto, con cargo al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Esto porque si la obligación de protección y garantía del mínimo vital de las madres gestantes y lactantes recayera sobre el empleador, se podría “fomenta[r] una mayor discriminación”88, puesto que genera que la presencia de las mujeres en la fuerza laboral “sea demasiado costosa y que los empleadores no quieran asumir su contratación”89.

1. De otro lado, el principio de especial asistencia de las mujeres gestantes y lactantes comprende una protección cualificada de no discriminación90. La cláusula general de igualdad, contenida en el artículo 13 de la Constitución Política, proscribe la “discriminación por razones de sexo”91. 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 efectiva92.

1. La estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo o de lactancia. Reiteración de la jurisprudencia

1. La estabilidad laboral reforzada de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gestación y lactancia es una manifestación del principio constitucional de especial protección y asistencia de las mujeres en el ámbito laboral93 y, a la vez, un derecho fundamental. Como tal, protege la "permanencia o continuidad"94 del vínculo laboral de estas trabajadoras e impide que la relación laboral culmine por motivos discriminatorios. En particular, prohíbe "el despido, la terminación o la no renovación del contrato de trabajo por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia"95. La Corte ha señalado que el mecanismo de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es el "fuero de maternidad"96, el cual está compuesto principalmente por tres garantías: (i) la prohibición general de despido por motivos de embarazo y lactancia; (ii) la prohibición específica de despido durante la licencia de maternidad preparto y postparto; y (iii) la presunción de despido discriminatorio. Estas garantías, desarrolladas en los artículos 239, 240 y 241 del CST, integran el contenido constitucionalmente protegido del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante y lactante.

1. Prohibición general de despido discriminatorio. El numeral 1º del artículo 239 del CST establece que "ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa". Esta prohibición abarca el periodo de embarazo y los seis meses posteriores al parto (periodo de lactancia)97. En concordancia con lo anterior la Sentencia C-470 de 1997 de esta Corte sostuvo que la indemnización contenida en el numeral 2º del artículo 239 del CST era un "mecanismo insuficiente de protección laboral"98 en eventos de despido discriminatorio. Por lo tanto, señaló que la consecuencia del despido discriminatorio, es decir, aquel efectuado por razón del embarazo o lactancia de la mujer trabajadora, es su ineficacia y el correlativo reintegro y pago de las prestaciones económicas dejadas de percibir99.

1. Prohibición especial de despido durante la licencia de maternidad. El numeral 1º del artículo 241 del CST dispone que "el empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo".

Este descanso remunerado corresponde a los periodos establecidos actualmente en el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021100, que modificó el artículo 236 del CST, de manera que los términos de la licencia dependerán de las circunstancias particulares, de acuerdo con las distintas variantes contenidas en la indicada disposición, cuya constitucionalidad avaló condicionadamente la Corte en la Sentencia C-415 de 2022101. En armonía con lo anterior, el numeral 2 del artículo 241 ibidem, prescribe que "no producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos". La inobservancia de esta obligación acarrea la ineficacia del despido, con independencia de su motivación.

1. Presunción de despido discriminatorio. El numeral 2º del artículo 239 del CST –modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021–, relativo a la prohibición del despido, dispone que "se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto". Como puede verse, la citada norma establece una presunción de discriminación, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del período de embarazo y/o dentro de las 18 semanas posteriores al parto "tuvo como motivo o causa el embarazo o la lactancia"102.

1. Autorización de la oficina del trabajo para la terminación de la relación laboral. El artículo 240 del CST, modificado por el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021, dispone que para que sea legal el despido de una trabajadora durante el período de embarazo o a las 18 semanas posteriores al parto, el empleador debe solicitar autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal, en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Este permiso de desvinculación solo puede concederse en virtud de una de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST. El incumplimiento de la obligación de solicitar autorización es causal de ineficacia de la terminación103.

1. La protección de las mujeres en estado de embarazo y lactancia en los contratos por obra o labor. Reiteración de la jurisprudencia

1. La regla de decisión establecida por la Corte en las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018 en lo que respecta a la protección de mujeres embarazadas en contratos por obra o labor puede sintetizarse así104:

Reglas en la Sentencia SU-070 de 2013

Reglas en la Sentencia SU-075 de 2018

Conocimiento del empleador sobre el embarazo

Falta de conocimiento del empleador sobre el embarazo

Si la desvinculación ocurre antes de la terminación de la obra o labor contratada y el empleador no acudió al inspector del trabajo, tiene lugar una protección integral. Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.

El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen.

Si el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones:

(a) que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

(b) Que la desvinculación ocurra al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor: el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que

originaron la relación laboral. En caso afirmativo, deberá extender el contrato por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. Si el funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

Si la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato y se alega como justa causa dicha circunstancia, debe acudirse al inspector del trabajo. En este caso, tiene lugar una protección intermedia.

Si la desvinculación ocurre antes de la terminación de la obra y se alega una justa causa distinta a la culminación de la labor pactada, tiene lugar una protección débil105. Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.

Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, habrá lugar al reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si se desconoce la regla de acudir al inspector de trabajo, empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T.

Si la desvinculación ocurre una vez culminada la obra y se alega dicha circunstancia como justa causa tiene lugar una protección intermedia. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.

El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen.

Si existe duda sobre si el empleador conoce el estado de gestación, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el artículo 239 del CST. En todo caso se debe garantizar el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

Si el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada

1. Caso concreto

1. Metodología. Para resolver el problema jurídico formulado en el pár. 24.3, la Sala identificará los supuestos de hecho en los cuales se encuentra la terminación de la relación laboral entre Jimena y la empresa Campos Dorados. Luego, analizará si bajo estos supuestos, la terminación de la relación laboral cumplió con las reglas jurisprudenciales aplicables a los empleadores que desvinculan a una mujer en estado de embarazo. Por último, presentará las conclusiones del caso concreto y enunciará la decisión a tomar, las órdenes a impartir, así como las medidas a adoptar.

1. Escenario de terminación de la relación laboral. Para la aplicación de las garantías establecidas en las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018 sobre la procedencia de la estabilidad laboral reforzada debe tenerse en cuenta (i) el tipo de contrato laboral; (ii) el momento de terminación de la relación laboral; (iii) el conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo y (iv) la autorización del Ministerio del Trabajo para terminar la relación laboral.

1. Tipo de contrato laboral y momento de terminación del mismo. Jimena comenzó a trabajar para la empresa Campos Dorados el 1 de octubre de 2022 en virtud del contrato de obra o labor No. 173 de 2022, en el que se fijó como fecha de terminación el 31 de diciembre del mismo año. Este contrato se había originado con el propósito de prestar la labor de auxiliar de servicios generales en el marco del contrato celebrado entre la empresa y el Hospital Santa Marta. de Florencia, Caquetá, el cual, de acuerdo con la accionante, finalizó en la misma fecha establecida en su contrato laboral, es decir, el 31 de diciembre de 2022.

1. Conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo. Según las pruebas que obran en el expediente, el 28 de diciembre de 2022 la accionante informó a Campos Dorados sobre su estado de embarazo mediante un escrito dirigido a la empresa donde adjuntó el resultado positivo de una prueba de embarazo. Este documento fue recibido por Campos Dorados el mismo día, como consta en el sello de correspondencia allí marcado106.

1. Autorización del Ministerio del Trabajo para la terminación de la relación laboral. Teniendo en cuenta la respuesta allegada por el Ministerio del Trabajo al trámite de revisión, la representante legal de la empresa Campos Dorados presentó una solicitud de autorización para terminación de relación laboral de trabajadora en estado de embarazo el 28 de diciembre de 2022 ante la dirección territorial de Caquetá. Sin embargo, la apertura del procedimiento administrativo general solo se realizó hasta el 27 de enero de 2023 mediante Auto N° 026, fecha en la cual la empresa ya había terminado la relación laboral con Jimena, sin que existiera pronunciamiento del inspector de trabajo. Por lo anterior, mediante Auto N° 024 del 10 de febrero de 2023, la inspección del trabajo de la dirección territorial de Caquetá negó la solicitud de autorización de terminación de la relación laboral argumentando que:

“el vínculo laboral del cual se pretende autorización para su terminación feneció antes de adoptarse una decisión administrativa de fondo al respecto por parte del Ministerio del Trabajo. Circunstancia que resulta contraria a lo normado por el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual expresamente dispone que la autorización del Inspector de Trabajo y Seguridad Social es un requisito previo a la terminación de la vinculación laboral, careciendo de objeto entonces, conceder una autorización para proceder con una finalización contractual que ya fue efectiva desde diciembre de 2022”107.

1. La terminación de la relación laboral se basó en un criterio sospechoso de discriminación. Esto porque el CST en su artículo 239.2. fija la presunción de despido discriminatorio cuando

se termina el vínculo laboral durante el periodo de embarazo y/o en periodo de lactancia, así se argumente alguna de las causales de terminación por justa causa. Así mismo, el artículo 239.1 del CST establece que “ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”. Para desvirtuar esta presunción, el accionante tiene la carga de probar ante el inspector del trabajo que la terminación del vínculo laboral no obedeció al estado de gestación y/o lactancia en el que se pueda encontrar la trabajadora. Según las pruebas que obran en el expediente, (i) la empresa conocía el estado de embarazo de la trabajadora desde antes de la terminación del contrato, pero terminó la vinculación argumentando la finalización de la obra o labor al terminarse el contrato de prestación de servicios Nro. 01293 del 1 de octubre de 2022 que Campos Dorados celebró con el Hospital Santa Marta. Además, (ii) aunque la accionada solicitó a la inspección del trabajo de la dirección territorial del Caquetá autorización para terminar la relación laboral, la finalización del vínculo se dio antes de que dicha oficina diera el correspondiente aval que se requiere, razón por la cual no se encuentra probado que existiera una justa causa para la finalización del contrato.

1. Procedencia de la extensión o renovación del contrato por obra o labor. En las reglas jurisprudenciales fijadas en las Sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018 se establece que (i) la renovación será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen y (ii) que en caso en el que el empleador no haya acudido al inspector del trabajo, el juez de tutela podrá valorar si persisten estas causas. Adicionalmente, en sentencias como la T-104 de 2022 se planteó la posibilidad de que la reubicación se dé en cualquiera de las empresas o entidades usuarias que sean clientes de la empresa empleadora. En el caso sub examine, ante la falta de pronunciamiento de la accionada en sede de instancia, la Sala solicitó a la empresa accionada que informara si “ha[bía] suscrito contratos de prestación de servicios con otra(s) persona(s) natural(es) o jurídica(s) desde la desvinculación de la señora Jimena, para la prestación de servicios generales”108, esto con el fin de obtener elementos de juicio que permitieran verificar si subsisten las causas del contrato o existe la posibilidad de que, ante una posible renovación del contrato, la señora Jimena pudiera ser reubicada en otra de las empresas usuarias. Transcurrido el tiempo fijado

en el auto de pruebas, la Secretaría General de la Corte informó a este despacho que no se había recibido respuesta de la accionada109.

1. Ante la renuencia de Campos Dorados a responder los requerimientos hechos en el marco de este proceso, la Sala en virtud del inciso segundo del artículo 21 del Decreto-Ley 2591 de 1991 que establece que "[e]n todo caso, el juez podrá fundar su decisión en cualquier medio probatorio para conceder o negar la tutela" recurrió a hacer las consulta en bases de datos abiertas como el Registro Único Empresarial (RUES) y el Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP II), donde constató que (i) el registro mercantil de la accionada se encuentra activo y que fue renovado por última vez el 1 de abril de 2024110, (ii) la empresa tiene vigente su Registro Único de Proponentes, el cual les permite participar en los procesos de contratación del Estado y (iii) Campos Dorados ha celebrado contratos con entidades Estatales como Gobernaciones y Alcaldías en el último año, para prestar servicios generales en dichas corporaciones. Así mismo, se constató a través del certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Florencia para el Caquetá111 que la empresa por acta N° 2 del 17 de agosto de 2023 de la Asamblea Extraordinaria de Accionistas de Florencia, inscrita el 29 de septiembre de 2023 reactivó la sociedad comercial112.

1. Por lo anterior esta Sala considera que existe evidencia de que la empresa accionada continúa operando, habida cuenta de que su registro mercantil está activo y no está en liquidación113, lo que permitiría la extensión y/o renovación efectiva del contrato de la trabajadora. Por lo tanto, se adoptará este remedio constitucional y se ordenará complementariamente el pago de los salarios y prestaciones económicas dejadas de percibir durante el periodo de embarazo y 18 semanas posteriores, teniendo en cuenta la ineficacia del despido y las reglas fijadas en la Sentencia SU-075 (ver párrs. 50-55 supra). Esto es, deberán pagarse las prestaciones desde el momento de la desvinculación, es decir, desde el 31 de diciembre de 2022, hasta el 18 de noviembre de 2023, día en el que se cumplen las 18 semanas posteriores a la finalización de su periodo de embarazo.

1. La Sala advierte que, ante la posibilidad de realizar la renovación o extensión del contrato, la sociedad accionada podrá ubicar a la trabajadora en cualquiera de las empresas o entidades usuarias con las que Campos Dorados tenga contratos vigentes, en virtud del precedente fijado en la T-104 de 2022. Adicionalmente, la Sala adoptará otras medidas contempladas por la jurisprudencia para hacer efectiva la protección a la trabajadora gestante en el marco de un contrato de obra o labor.

1. Pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social en salud. La Sala considera que no hay lugar al reconocimiento del pago de las prestaciones sociales en salud. La Sentencia SU-075 de 2018 señala que "si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación". En sede de Revisión se allegaron por parte de la E.P.S. Asmet Salud, los certificados de aportes al Plan de Beneficios en Salud, antes Plan Obligatorio de Salud POS donde consta que se realizaron los pagos como dependiente de Campos Dorados hasta el 1 de noviembre de 2023. En ese orden de ideas, como quiera que el periodo de gestación de Jimena terminó el 5 de agosto de 2023, no es posible el reconocimiento de esta prestación, pues la empresa sí cumplió con esta obligación.

1. Pago de la licencia de maternidad. Como lo manifestó Asmet Salud E.P.S. el pago de la licencia de maternidad de Jimena fue negada porque Campos Dorados presentó la autoliquidación y pago de los aportes al sistema de seguridad social fuera de la fecha límite establecida en el Artículo 3.2.2.1 del Decreto 1990 de 2016. Artículos 2.2.3.2.1 y 2.2.3.2.7 Decreto 1427 de 2022. Teniendo en cuenta que por lo anterior Jimena no disfrutó su licencia de maternidad cuando debía y su embarazo ya finalizó114 se le ordenará a la accionada a pagar el valor total de la licencia de maternidad.

1. Pago de la indemnización por despido discriminatorio. Como lo estableció esta Corporación en las sentencias C- 470 de 1997 y C-005 de 2017, el objetivo de esa sanción es salvaguardar a la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral, en

concordancia con el derecho a la igualdad y la especial protección de la mujer gestante establecida en el artículo 43 constitucional. La Sala considera que para el caso procede la indemnización correspondiente al pago de 60 días de trabajo en los términos del numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto, porque el empleador no obtuvo la autorización del inspector del trabajo para finalizar el vínculo laboral y por lo tanto, no se pudo constatar que la terminación obedeciera a la terminación de la obra o labor y no a que la trabajadora se encontraba en estado de embarazo.

1. Conclusión y remedios

1. Conclusión. En síntesis, para la Corte la terminación de la relación laboral de Jimena con Campos Dorados desconoció el precedente en materia de estabilidad laboral reforzada por maternidad y/o lactancia y en consecuencia, la accionada vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

1. Remedios. Teniendo en cuenta lo anterior, la Corte Constitucional ordenará a la Campos Dorados que proceda a (i) extender o renovar el contrato por obra o labor de la accionada; y haga el pago de (ii) los salarios y prestaciones económicas dejadas de percibir durante el periodo de embarazo y 18 semanas posteriores, (iii) la licencia de maternidad de Jimena y (iv) la indemnización por despido discriminatorio.

I. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR la sentencia de 1 de marzo de 2023, proferida por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Florencia, Caquetá, que negó la acción de tutela. En su lugar, AMPARAR el derecho a la estabilidad laboral reforzada de Jimena.

SEGUNDO. En consecuencia, ORDENAR a la empresa Campos Dorados que en el término de quince (15) días hábiles contados a partir de la notificación de la presente decisión, proceda a extender o renovar del contrato por obra o labor de la señora Jimena en el entendido de que su desvinculación se dio por motivos discriminatorios y por lo tanto es ineficaz.

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

Comuníquese y cúmplase,

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Magistrada

Con aclaración de voto

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

Magistrado

Con salvamento de voto

Secretaria General

ACLARACIÓN DE VOTO DE LA MAGISTRADA

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Referencia: Sentencia T-149 de 2024

Magistrada ponente: Paola Andrea Meneses Mosquera

Con mi acostumbrado respeto por las decisiones de la Sala Sexta de Revisión, suscribo la presente aclaración de voto en relación con la sentencia de la referencia. Comparto que la solicitud de amparo satisface los requisitos generales de procedencia. Asimismo, coincido con que en el caso sub examine no es posible determinar que existió una justa causa para la finalización del contrato y por lo tanto es aplicable la presunción de despido discriminatorio del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, razón por la cual la Corte debía amparar los derechos fundamentales alegados como vulnerados. Sin embargo, considero que dicho amparo debió ser condicionado ante la imposibilidad de determinar con certeza si subsisten las causas del contrato o existe la posibilidad de que, ante una posible renovación del contrato, la accionante pudiera ser reubicada en otra de las empresas usuarias. Esto, por las siguientes dos razones.

Primero, la Sentencia de Unificación SU-075 de 2018 fijó, como se expuso en la decisión de la referencia, que (i) la renovación será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen y (ii) que en caso en el que el empleador no haya acudido al inspector del trabajo, el juez de tutela podrá valorar si persisten estas causas. La segunda de estas condiciones supone que el juez constitucional realice un análisis probatorio para determinar si en el caso concreto subsisten las causas del contrato actualmente. En mi criterio, a partir de las pruebas que obran en el expediente de la referencia, así como las pruebas recaudadas en virtud del artículo 21 del Decreto-Ley 2591 de 1991, no es claro que se pueda garantizar efectivamente la renovación o extensión del contrato. Esto porque el resultado de la práctica probatoria no demostró, de manera fehaciente, que actualmente la

empresa accionada cuente con algún contrato vigente donde se requiera la prestación de servicios generales en el cual la accionante pueda ser reubicada.

Segundo, considero que el hecho de que el registro mercantil esté activo y la empresa en la actualidad no esté en liquidación, no garantiza prima facie que exista la posibilidad de poder reubicar a la accionante de manera efectiva. Esto porque la reactivación de la sociedad está limitada únicamente a que por voluntad de la asamblea general de accionistas, la junta de socios o el accionista único se decida su reactivación cuando (i) el pasivo externo no supere el 70% de los activos sociales y (ii) no se haya iniciado la distribución de los remanentes a los asociados115. Teniendo en cuenta lo anterior, esta reactivación podría hacerse por la celebración de nuevos contratos o incluso por la mera expectativa de poder celebrarlos, razón por lo cual, la reubicación de la accionante debió condicionarse a que esta se dé una vez se celebre un contrato donde ella pueda realizar las labores para las que fue contratada inicialmente o en un puesto con mejores condiciones.

No obstante, las razones expuestas no restan por completo de corrección a la orden prevista en la presente sentencia. En ese sentido, corresponderá al juez de tutela de primera instancia adoptar las medidas adecuadas y suficientes para lograr la nueva vinculación de la accionante y dentro de las amplias competencias propias del cumplimiento de las decisiones de amparo. Esto porque, como se explica en el fallo, están acreditados los requisitos para concluir la estabilidad laboral reforzada en el caso concreto.

Fecha ut supra,

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Magistrada

SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

A LA SENTENCIA T-149/24

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-No se vulneró dado que la expiración del término de duración del contrato de trabajo es causal objetiva para dar por terminado el contrato (Salvamento de voto)

Expediente: T-9.485.804

Solicitud de tutela presentada por Jimena contra la empresa Campos Dorados.

Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la mayoría, presento las razones de mi

salvamento de voto a la decisión adoptada en la Sentencia T-149 de 2024, en la que la Sala Sexta de Revisión decidió revocar la Sentencia del 1 de marzo de 2023, proferida por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Florencia, Caquetá, en cuanto negó el amparo pretendido en la solicitud de tutela. En su lugar, decidió amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante. Lo anterior, al considerar que se encontraban cumplidos los supuestos establecidos por esta corporación para acreditar una afectación a la estabilidad laboral reforzada de una mujer en estado de embarazo. De acuerdo con el fj 61 de la sentencia, en el caso concreto, se encontró probado lo siguiente:

"(i) la empresa conocía el estado de embarazo de la trabajadora desde antes de la terminación del contrato, pero terminó la vinculación argumentando la finalización de la obra o labor al terminarse el contrato de prestación de servicios Nro. 01293 del 1 de octubre de 2022 que Campos Dorados celebró con el Hospital Santa Marta. Además, (ii) aunque la accionada solicitó a la inspección del trabajo de la dirección territorial del Caquetá autorización para terminar la relación laboral, la finalización del vínculo se dio antes de que dicha oficina diera el correspondiente aval que se requiere, razón por la cual no se encuentra probado que existiera una justa causa para la finalización del contrato".

A diferencia de lo decidido en la providencia y sin perjuicio de reconocer lo señalado por la jurisprudencia de esta corporación sobre la estabilidad laboral reforzada en el marco de contratos de obra o labor, considero que, a partir de lo resuelto en la sentencia, se traslada a los empleadores o contratantes el deber que la Constitución le ha asignado al Estado en el sentido de brindar especial protección a las mujeres en estado de embarazo. En efecto, de acuerdo con el artículo 43 superior, la mujer, "durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia".

Así las cosas, es necesario recordar que la trabajadora fue vinculada por medio de un

contrato de obra o labor, cuya duración era de tres meses y su terminación fue estipulada expresamente para el 31 de diciembre de 2022. En ese contexto, es claro que no se trató de un despido ni de una decisión arbitraria por parte del empleador, por lo que no es posible señalar que se trató de un despido discriminatorio. En otras palabras, considero equivocado presumir que una decisión fue adoptada debido a razones discriminatorias, cuando esta, de hecho, fue establecida, de común acuerdo, antes del embarazo.

Por estas razones, en el caso bajo estudio no se trataba de un despido y, por lo tanto, no era pertinente aplicar el artículo 239 del CST, el cual establece que "ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia". En suma, en el presente caso no procedía otorgar el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada pues la trabajadora no fue despedida, y la fecha de la terminación de su contrato por obra o labor fue estipulada antes de su estado de embarazo, por lo que no resulta razonable concluir que la terminación se dio por razones discriminatorias.

Ahora, esto no quiere decir que las mujeres en estado de embarazo o de lactancia no tengan derecho a la protección de la maternidad, sino que el garante de este derecho es el Estado. De acuerdo con la Sentencia SU-070 de 2013 "existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres […]. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora (sic) de la vida que es […]".

En este contexto, es de gran importancia precisar que la protección de los derechos reconocidos en la Constitución a las mujeres en estado de embarazo o de lactancia y de sus hijos es un deber a cargo del Estado. Corresponde, en consecuencia, al legislador, regular la garantía de esta protección, para lo cual puede establecer la estabilidad laboral en el marco de un contrato de trabajo o de relaciones contractuales que en realidad son contratos de

trabajo, o estableciendo otro tipo de protección de la maternidad atendiendo a la naturaleza propia de las relaciones contractuales que no se regulan por el Código Sustantivo del Trabajo, pero no resulta constitucionalmente admisible imponer a los empleadores o contratantes cargas desproporcionadas o irrazonables que no forman parte de las obligaciones asumidas al celebrar los contratos, ni de las que se derivan de la naturaleza de los contratos .

La protección de los derechos fundamentales de la señora Jimena y los de su hijo, entonces, no debía recaer sobre la empresa que la contrató durante un plazo previamente estipulado de tres meses para la realización de una obra o labor, sino sobre el Estado. Lo anterior, de acuerdo con el numeral segundo del artículo 157 de la Ley 100 de 1993, que establece que "[l]os afiliados al Sistema mediante el régimen subsidiado de que trata el artículo 211 de la presente Ley son las personas sin capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización. Serán subsidiadas en el Sistema General de Seguridad Social en Salud la población más pobre y vulnerable del país en las áreas rural y urbana. Tendrán particular importancia, dentro de este grupo, personas tales como las madres durante el embarazo, parto y postparto y período de lactancia, las madres comunitarias, las mujeres cabeza de familia, los niños menores de un año, los menores en situación irregular […]".

Con fundamento en lo anterior, me aparto de la decisión adoptada por la Sala Sexta de Revisión que, en síntesis, omitió tener en cuenta que el Estado es responsable de la protección de los derechos de las mujeres en condición de embarazo y de quienes están por nacer, en un caso en el que el término del contrato había sido pactado de manera anterior a que dicha situación fuera conocida y, por lo tanto, no era correcto concluir que se configuró un despido discriminatorio.

Por último, si bien reconozco que la sentencia pretende la protección de los derechos fundamentales de la accionante y de su hijo, considero que se debe tener presente que, a largo plazo, establecer que la responsabilidad de la protección de las mujeres en estado de embarazo recae absolutamente sobre los empleadores puede generar un efecto contrario al

perseguido y reducir el nivel de contratación de las mujeres, especialmente en contratos que tienen una vocación de temporalidad determinada para su cumplimiento, como sucedió, de hecho, en el caso concreto.

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

Magistrado

1 Este expediente fue seleccionado por los magistrados Jorge Enrique Ibáñez Najar y Cristina Pardo Schlesinger, quienes integraron la Sala de Selección de Tutelas Número Siete.

2 Expediente digital. Archivo 08SentenciaTutela(Jimena_Rad. 2023-00090), p. 8.

3 Expediente digital. Archivo “02Pruebas.pdf”, p. 3.

4 Ib., p. 1-2.

5 Expediente digital. Archivo “01EscritoTutela.pdf”, p. 1.

6 Ib.

7 Ib.

8 Ib., p. 2.

9 Expediente digital. Archivo 08SentenciaTutela(Jimena_Rad. 2023-00090).pdf. p. 2.

10 Ib., p. 8.

12 Expediente digital. Archivo Rta. Ministerio del Trabajo.pdf. p. 3.

13 Ib., p. 4.

14 Ib.

15 Expediente digital. “Rta. Jimena (despues de traslado).pdf”.

16 Sentencia T-511 de 2017.

17 Sentencia T-416 de 1997, reiterada en la sentencia T-320 de 2021.

18 Sentencia SU-077 de 2018.

19 Sentencia T-804 de 2002. Cfr. Sentencias T-277 de 2003 y T-579 de 1997. En esta sentencia, la Sala Sexta de Revisión señaló que “el amparo constitucional se consagró para restablecer los derechos fundamentales conculcados o para impedir que se perfeccione su violación si se trata apenas de una amenaza, pero que, de todas maneras, su presupuesto esencial, insustituible y necesario, es la afectación –actual o potencial– de uno o varios de tales derechos, que son cabalmente los que la Carta Política quiso hacer efectivos, por lo cual la justificación de la tutela desaparece si tal supuesto falta”.

20 Sentencia T-130 de 2014.

21 Sentencia C-134 de 1994.

22 Sentencia SU-108 de 2018.

23 Sentencia SU-391 de 2016.

24 Sentencia T-307 de 2017.

25 Sentencia T-277 de 2015.

26 Sentencia T-219 de 2012.

27 Expediente digital. Archivo 08SentenciaTutela(Jimena_Rad. 2023-00090).pdf. p. 1.

28 Sentencias SU-075 de 2018, T-462 de 2022 y T-233 de 2023, entre otras.

29 Sentencias T-171 de 2021 y T-471 de 2017. Cfr. Sentencia SU-016 de 2021.

30 Sentencias T-171 de 2021 y T-956 de 2013.

31 Sentencias T-171 de 2021, T-020 de 2021 y T-391 de 2018.

32 Sentencia T-020 de 2021.

33 Sentencia SU-016 de 2021.

34 Sentencias T-171 de 2021, T-020 de 2021 y T-391 de 2018.

35 Sentencia T-471 de 2017.

36 En la Sentencia SU-075 de 2018, la Corte les dio alcance a las reglas de unificación establecidas en la Sentencia SU-070 de 2013, en relación con el ámbito de protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujeres gestantes y lactantes. Allí, además, se pronunció sobre las subreglas aplicables para valorar la procedibilidad de la tutela para proteger el derecho objeto de estudio en dichas sentencias.

37 Sentencia SU-075 de 2018.

38 Sentencia SU-075 de 2018 y T-663 de 2011.

39 Ib.

40 La Sala reitera las consideraciones de la Sentencia T-233 de 2023.

41 Sentencias T- 377 de 2021, T- 248 de 2021, T-076 de 2019, T-319 de 2018 y T-149 de 2018, entre otras.

42 Ib.

43 Sentencia T-565 de 2019. Cfr., entre otras, las sentencias T-029 de 2019, T-063 de 2018, T-100 de 2017 y T-701 de 2016.

44 Sentencias SU-508 de 2020, T-149 de 2018, T-261 de 2017, T-481 de 2016, T-321 de 2016 y T-200 de 2013.

45 Sentencias T-149 de 2018 y T-011 de 2016.

46 Sentencias SU-109 de 2022 y SU-522 de 2019.

47 Sentencia SU-522 de 2019.

49 Sentencia T-070 de 2022. Cfr. Sentencias SU-109 de 2022 y T-344 de 2019. La Corte Constitucional ha señalado que, en este evento, debe constatarse que (i) la pretensión de la tutela se satisfizo por completo y (ii) la accionada "haya actuado (o cesado en su accionar) motu proprio, es decir, voluntariamente" (cfr. Sentencias T-241 de 2022 y SU-522 de 2019).

50 Sentencia SU-540 de 2007.

51 Sentencia T-344 de 2019. Cfr. Sentencias T-054 de 2020 y T-387 de 2018.

52 Sentencia SU-522 de 2019.

53 Ib. Cfr. Sentencia SU-225 de 2013.

54 Ib.

55 Sentencias T-149 de 2018 y T-481 de 2016.

56 Ib. Cfr. Sentencia SU-522 de 2019.

57 Sentencia T-248 de 2021.

58 Sentencia T-377 de 2021. Cfr., entre otras, las sentencias T-076 de 2019, T-149 de 2018, T-011 de 2016 y T-970 de 2014.

59 Sentencia SU-522 de 2019.

60 Ib.

61 Sentencia T-248 de 2021. En este evento, la Corte ha señalado que el juez podrá "(i) 'advertir a la autoridad o particular responsable para que en ningún caso vuelva a incurrir en las acciones u omisiones que dieron mérito para conceder la tutela'; (ii) 'informar al

[accionante] o a sus familiares sobre las acciones jurídicas de toda índole a las que puede acudir para la reparación del daño'; (iii) 'compulsar copias (…) a las autoridades competentes' o (iv) 'proteger la dimensión objetiva de los derechos transgredidos'". Cfr. Sentencias T-377 de 2021 y SU-522 de 2019, entre otras.

62 Sentencia T-406 de 2019, reiterada por la sentencia T-248 de 2021.

63 Sentencia T-377 de 2021. Cfr. Sentencia T-038 de 2019.

64 Sentencias T-039 de 2019 y T-387 de 2018.

65 Sentencias T-152 de 2019, T-038 de 2019, T-205A de 2018 y T-236 de 2018.

66 Sentencias T-155 de 2017 y T-842 de 2011.

67 Sentencias T-152 de 2019 y T-205A de 2018.

68 Expediente digital. Archivo "01EscritoTutela.pdf", p. 2.

69 Sentencias T-431 de 2019 y T-401 de 2023.

70 Sentencia SU-075 de 2018.

71 Sentencias SU-070 de 2013 y C-005 de 2017. En esta última, con fundamento en la primera sentencia citada se expresó: "la protección a la mujer durante el embarazo y el período de lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional colombiano"

72 PIDESC, artículo 10: "(…) Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social"

73 CETFDCM, artículo 11.2: "a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil".

74 PFCADH, artículo 9.2: “Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto”.

75 C003 OIT, artículo 3: “(…) la mujer: (a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; (b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; (c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto; (d) tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia”.

76 Sentencias T-238 de 2015 y SU-070 de 2013.

77 Sentencias C-005 de 2017, SU-075 de 2018 y T-279 de 2021.

78 Sentencia SU-075 de 2018.

79 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL4791-2015 del 15 de abril de 2015. Ver también, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL1319-2018, del 21 de marzo de 2018, M.P., Fernando Castillo Cadena

80 Sentencia T-184 de 2012.

81 Sentencia T-279 de 2021.

82 Sentencias T-1038 de 2006 y T-667 de 2010.

83 Ib.

84 Sentencia T-238 de 2015.

85 Esta norma constitucional fue desarrollada a través del artículo 166 de la Ley 100 de 1993, el cual prescribe que “las mujeres en estado de embarazo y las madres de los niños menores de un año del régimen subsidiado recibirán un subsidio alimentario” a cargo del ICBF. La trabajadora en suspensión contractual o licencia no remunerada, en caso de encontrarse en situación de desamparo, tendría derecho a recibir el subsidio alimentario, sin importar la condición de afiliada al régimen contributivo de seguridad social. En caso de que dicho subsidio sea negado este “puede reclamarse a través de la acción de tutela”, tal como lo ratificó la Corte Constitucional en la Sentencia SU-075 de 2018.

86 Sentencia T-279 de 2021.

87 Ib.

88 Sentencia SU-075 de 2018.

89 Ib.

90 Sentencias T-221 de 2007, T-159 de 2008 y T-088 de 2010.

91 Constitución Política, art. 13.

92 Sentencia SU-075 de 2018.

93 Sentencias C-470 de 1997, C-005 de 2017 y T-279 de 2021.

94 Sentencias T-048 de 2018 y T-279 de 2021.

95 Sentencia C-005 de 2017. Ver también, Sentencias C-118 de 2020, SU-075 de 2018 y SU-070 de 2013.

96 Sentencia C-118 de 2020. Ver también, Sentencias T-438 de 2020, SU-075 de 2018, y SU-070 de 2013.

97 Código Sustantivo del Trabajo, art. 238, num. 1º.

98 Sentencia C-47