REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

SENTENCIA T- 164 DE 2025

Referencia: expediente T-10.640.650

Asunto: acción de tutela interpuesta por el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa contra Aggreko Colombia S.A.S.

Tema: Reconocimiento del fuero de paternidad

Magistrada ponente: Cristina Pardo Schlesinger

Bogotá D.C., ocho (8) de mayo de dos mil veinticinco (2025)

La Sala Octava de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Cristina Pardo Schlesinger -quien la preside-, José Fernando Reyes Cuartas y Natalia Ángel Cabo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales y específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, profiere la siguiente:

SENTENCIA

En el proceso de revisión del fallo proferido el 2 de septiembre de 2024 por el Juzgado 004 Civil Municipal de Yopal, dentro de la acción de tutela promovida por el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa contra Aggreko Colombia S.A.S. El expediente de la referencia fue seleccionado para revisión mediante Auto del 29 de noviembre de 2024 de la Sala de Selección de Tutelas Número Once, que fue notificado el 13 de diciembre de 2024.

Síntesis de la decisión

Hechos que motivaron la presentación de la tutela. El accionante suscribió un contrato laboral a término indefinido y su vínculo laboral fue terminado sin justa causa por la empresa

en la que laboraba. El actor solicitó que se garantizara el fuero de paternidad y la accionada negó dicha pretensión en atención a que, si bien el trabajador había informado acerca del estado de embarazo de su pareja, no invocó que ella “en modo alguno y en forma previa a su desvinculación careciera de empleo formal”.

Solicitud de tutela y decisión objeto de revisión. El accionante presentó directamente acción de tutela contra la empresa en la que trabajó y solicitó el amparo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital. En consecuencia, pidió que se ordenara el reintegro, así como el pago de salarios, prestaciones sociales dejadas de percibir, junto con los aportes al sistema general de seguridad social desde el momento de su desvinculación hasta cuando fuera efectivamente reintegrado. Finalmente, solicitó que se ordenara a la accionada abstenerse de realizar actos de acoso laboral en su contra una vez se produzca el reintegro.

El juzgado de instancia declaró la improcedencia de la acción de amparo al concluir que el peticionario no demostró la existencia de un perjuicio irremediable.

Lo resuelto por la Sala Octava de Revisión. La Sala encontró acreditados los requisitos de procedencia de la tutela y los elementos para que opere la prohibición de despido, de conformidad con el numeral 5 del artículo 239 del C.S.T. Concretamente, la Sala se refirió al precedente contenido en la Sentencia T-259 de 2024, según la cual, la declaración de que la mujer carece de empleo formal puede ser presentada con posterioridad al despido y a la Sentencia C-517 de 2024 que declaró inexequibles las expresiones contenidas en el numeral 5 del artículo 1 de la Ley 2141 de 2021 que limitaban el fuero de paternidad únicamente a los eventos en que la mujer gestante o lactante carecía de empleo formal y, en consecuencia, reconoció el fuero sin dicha restricción.

La Sala concluyó que el actor acreditó los requisitos del fuero de paternidad y, de esta manera, concedió el amparo de los derechos, ordenó que se preguntara al peticionario si quería ser reintegrado y, finalmente, ordenó el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, así como la indemnización de 60 días de trabajo por despido sin respetar el fuero de paternidad contenida en el numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

La Sala advirtió a Aggreko Colombia S.A.S. que debe abstenerse de incurrir (i) en conductas

discriminatorias que afecten los derechos de los trabajadores que solicitan la protección derivada del fuero de paternidad, y (ii) en conductas discriminatorias o constitutivas de acoso laboral en contra del señor Elver Rodrigo Mesa Estepa, en el caso de que este desee ser reintegrado. Por último, ordenó al Ministerio del Trabajo que, en el marco de sus competencias, adopte las medidas tendientes a verificar el cumplimiento de la orden relativa al reintegro del señor Elver Rodrigo Mesa Estepa y que Aggreko Colombia S.A.S. no incurra en conductas discriminatorias o constitutivas de acoso laboral en contra del accionante.

ANTECEDENTES

Hechos

El señor Elver Rodrigo Mesa Estepa nació el 4 de mayo de 1992, por lo que actualmente tiene 32 años.

2. El 16 de noviembre de 2016, el accionante suscribió un contrato individual de trabajo a término indefinido con Aggreko Colombia S.A.S. para desempeñarse en el cargo denominado Técnico I. El salario convenido ascendía a la suma de un millón seiscientos setenta y dos mil pesos ($1.672.000).

3. El actor aseguró que el 4 de enero de 2024 llamó a la analista de nómina del área de recursos humanos de la empresa Aggreko Colombia S.A.S. a través de la aplicación de WhatsApp, comunicación que se extendió por 47 minutos. Adujo que en la llamada le comunicó a la referida trabajadora que su pareja, Liliana Paola Montoya Sandoval, se encontraba en estado de gestación y, posteriormente, le solicitó información para poder gozar del beneficio establecido en la Ley 755 de 2002 cuando su hija naciera.

4. El peticionario señaló que tanto el supervisor de operaciones como la analista de nómina del área de recursos humanos de la empresa Aggreko Colombia S.A.S. estaban enterados del estado de gestación de su compañera permanente y de la existencia de complicaciones en el embarazo. El señor Mesa Estepa aportó como anexos de la demanda unas capturas de pantalla con las conversaciones que aparentemente sostuvo el 8 y 16 de mayo de 2024 con los dos empleados de la empresa accionada. El contenido de las conversaciones será resumido a continuación.

Tabla Nro. 1. Contenido de las conversaciones sostenida por el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa con trabajadores de la empresa Aggreko Colombia S.A.S.

Fecha de los mensajes
Contenido de los mensajes
8 de mayo de 2024
El accionante informó en mensajes separados a quienes se registran en las conversaciones (chats) como supervisor de Aggreko y Recursos Humanos que su “esposa” estaba hospitalizada por complicaciones en su embarazo, por lo que posiblemente tendría que acompañarla. Añadió que su pareja se encontraba en el penúltimo mes de gestación y que agradecía que lo apoyaran.

Quien se registra en el chat como supervisor le pidió al señor Mesa Estepa que remitiera un correo para escalar el asunto, lo que permitiría solicitar apoyo para cubrir sus labores.

En el chat de quien se registra como Aggreko Recursos Humanos no consta respuesta frente a lo expuesto por el peticionario.

16 de mayo de 2024
Quien se registra en el chat como supervisor le preguntó al señor Mesa Estepa si podía ir a trabajar en la siguiente semana, en atención a la “condición de su esposa”. Indicó que la pregunta tenía como objeto organizar con anticipación el desarrollo de las actividades laborales.

El actor señaló que su esposa se había estabilizado y que podía cumplir su turno sin novedad.

5. Mediante carta del 7 de junio de 2024 remitida al correo electrónico del señor Elver Rodrigo Mesa Estepa, el gerente de recursos humanos de Aggreko Colombia S.A.S. le comunicó sobre la terminación de su contrato de trabajo sin justa causa. Adicionalmente, le indicó al accionante que cuando se completara la legalización de gastos pendientes y se expidieran los documentos de paz y salvo correspondientes podría acercarse a reclamar la liquidación definitiva.

6. El actor expuso que el 11 de junio de 2024 le preguntó a través de mensaje de WhatsApp a la analista de nómina del área de recursos humanos de la empresa accionada si le había

informado a la junta acerca del embarazo de su pareja. Puso de presente que la trabajadora le respondió que no recordaba la situación, pero remitiría la información al área legal para su revisión y, además, que si lo consideraba pertinente podía enviar un correo electrónico con los soportes correspondientes para validación.

7. El 17 de junio de 2024, el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa y la señora Liliana Paola Montoya Sandoval rindieron declaración extra proceso ante la Notaría Única de Paz de Ariporo. Dentro de los generales de ley se anotó como profesión u oficio la de "Electricista", en el caso del declarante, y la de "Hogar", en el caso de la declarante. En el numeral quinto del documento, se consignó lo siguiente: "Bajo la gravedad de juramento manifestamos que convivimos en unión libre, desde hace ya Díez (10) meses, compartiendo techo, lecho y mesa coadyuvándonos mutuamente, además declaró la declarante se encuentra en estado de gestación. —– Es decir soy la persona encargada de suministrarles todo lo necesario para su bienestar y sostenimiento".

8. El peticionario adujo que el 17 de junio de 2024 envió un correo electrónico al gerente, así como a la analista de nómina del área de recursos humanos con la que se había comunicado previamente y a otra dirección de correo de una empleada de la empresa Aggreko Colombia S.A.S. Aseguró que junto con la comunicación aportó diferentes documentos para demostrar la condición de embarazo de alto riesgo de su pareja, a saber: "historia clínica perinatal regional, estado nutricional de la gestante, reporte del SISBEN Y ADRES, carnet de vacunación, resultado ecografías obstétrica, registro de ingreso al proceso de gestión atención infantil y declaración extra proceso juramentada de nuestra relación en unión libre".

9. El 4 de julio de 2024 nació la hija de la señora Liliana Paola Montoya Sandoval y el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa. Junto con la demanda se aportaron las copias del Certificado de Nacido Vivo y del Registro Civil de Nacimiento.

10. El 10 de julio de 2024, la analista de nómina del área de recursos humanos de la empresa Aggreko Colombia S.A.S. emitió respuesta a la petición presentada por el señor Mesa Estepa a la que se le asignó el radicado PQR-2024-000524. En el documento se dejó constancia de que el entonces trabajador había informado acerca del estado de embarazo de su pareja, pero no invocó "en modo alguno y en forma previa a su desvinculación que [su pareja] careciera de empleo formal, en los términos consagrados en los incisos 3° y 5° del Artículo

239 del Código de Trabajo (reformado por la Ley 2141 de 2021)”.

11. Adicionalmente, en la respuesta se puso de presente que como resultado de una consulta realizada “ante el Sistema de salud” se verificó que el señor Mesa Estepa estaba afiliado como dependiente titular, pero no se constató si su pareja “se encontraba como dependiente (beneficiaria) en su sistema de salud”. La empresa concluyó que no operaba la protección del fuero de paternidad.

12. El 8 de agosto de 2024, la señora Liliana Paola Montoya Sandoval rindió declaración extra proceso ante la Notaría Única de Paz de Ariporo. En el espacio destinado a la profesión y oficio se registró que la declarante se encontraba desempleada. En el numeral quinto del documento, se consignó lo siguiente: “Bajo la gravedad de juramento manifiesto que, no estoy laborando desde hace nueve (09) meses, por motivos de mi embarazo ya que era de alto riesgo, la persona responsable de mi manutención es mi compañero permanente ELVER RODRIGO MESA […]”.

13. El 8 de agosto de 2024, el accionante remitió un correo electrónico al gerente, la analista de nómina del área de recursos humanos y a otra empleada de la empresa Aggreko Colombia S.A.S. dirigido a que se estudiara su situación. Particularmente, puso de presente que anexaba la declaración extra proceso rendida por su pareja el 8 de agosto de 2024 y el Registro Civil de Nacimiento de su hija.

14. Junto con el correo electrónico, el peticionario anexó los documentos que se relacionan a continuación:

Declaración extra proceso del 8 de agosto de 2014 rendida por la señora Liliana Paola Montoya Sandoval ante la Notaría Única de Paz de Ariporo. La declarante aseguró que dejó de trabajar porque su embarazo era de alto riesgo y que su pareja era el responsable de su manutención.

 Registro Civil de Nacimiento de la hija de la señora Liliana Paola Montoya Sandoval y el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa.

 Declaración extra proceso rendida el 17 de junio de 2024 ante la Notaría Única de Paz de Ariporo por el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa y la señora Liliana Paola Montoya Sandoval.

 Copia del resultado de la ecografía realizada el 27 de noviembre de 2023 a la señora Liliana Paola Montoya Sandoval. En el acápite de opinión se registró: “1. EMBARAZO VIABLE DE 7.2 SEMANAS. || 2. EMBRIÓN ÚNICO VIVO”. Como diagnóstico principal se estableció “SUPERVISIÓN DE EMBARAZO DE ALTO RIESGO, SIN OTRA ESPECIFICACIÓN”.

 Historia clínica perinatal regional. El control perinatal fue adelantado en la E.S.E. Salud Yopal.

2. Solicitud de tutela

15. El 20 de agosto de 2024, el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa, actuando en nombre propio, interpuso acción de tutela contra Aggreko Colombia S.A.S. en la que solicitó que se declarara que la accionada vulneró sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital al adelantar su despido sin permiso del Ministerio del Trabajo. En consecuencia, pidió que se ordenara el reintegro al cargo en el que se encontraba antes de ser despedido sin justa causa, el pago de salarios, prestaciones sociales dejadas de percibir, así como los aportes al sistema general de seguridad social desde el momento de su desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrado, sin solución de continuidad. Finalmente, pretendió que se ordenara a la accionada abstenerse de realizar actos de acoso laboral en su contra una vez se produzca el reintegro.

3. Auto admisorio, consultas realizadas por la autoridad judicial de instancia y respuestas remitidas dentro del trámite de la tutela

3.1. Auto admisorio de la tutela

16. Por medio de Auto del 20 de agosto de 2024, el Juzgado 004 Civil Municipal de Yopal admitió la acción de tutela, requirió a Aggreko Colombia S.A.S. para que se pronunciara acerca de los hechos, así como de las pretensiones y remitiera las pruebas que pretendiera hacer valer, en el término de dos días, contados a partir de la notificación de la providencia.

17. Adicionalmente, la autoridad judicial vinculó al trámite a los ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo, a Sanitas E.P.S. a través de su interventor, al gerente y a la analista de nómina del área de recursos humanos de la empresa Aggreko Colombia S.A.S. para que presentaran informe sobre la acción de tutela en el término de dos días, contados a

partir de la notificación del auto.

18. En el término otorgado, la empresa accionada Aggreko Colombia S.A.S., así como el Ministerio del Trabajo y los trabajadores de la empresa accionada que fueron vinculados no se pronunciaron respecto de la tutela presentada. Aunque la autoridad judicial vinculó específicamente al interventor de la E.P.S. Sanitas S.A.S., fue la directora de la Oficina de la E.P.S. Sanitas S.A.S. quien remitió la respuesta .

3.2. Consultas en bases de datos realizadas por el Juzgado 004 Civil Municipal de Yopal

19. El 20 de agosto de 2024, el Juzgado 004 Civil Municipal de Yopal realizó una consulta de afiliación en la Base de Datos Única de Afiliados – BDUA en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el documento se registró que el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa se encontraba en estado activo dentro del régimen contributivo y el tipo de afiliación era como "Beneficiario". Como fecha de afiliación efectiva se registró el 17 de marzo de 2022.

20. En la misma fecha, la autoridad judicial consultó en el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales, base de datos en la que se registraba al señor Mesa Estepa calificado dentro del nivel D21 que se refiere a la población "No pobre no vulnerable".

3.3. Respuesta del Ministerio de Salud y Protección Social

21. El 22 de agosto de 2024, el apoderado judicial del Ministerio de Salud y Protección Social solicitó declarar la improcedencia de la tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva y ausencia de responsabilidad imputable a la cartera que representa.

22. Indicó que la entidad no es competente para resolver la solicitud del accionante, pues no ha oficiado como empleador del accionante o superior de Aggreko Colombia S.A.S. y no es la encargada de declarar o reconocer derechos de índole laboral.

3.4. Respuesta de la E.P.S. Sanitas S.A.S.

23. El 23 de agosto de 2024, la directora de la Oficina de la E.P.S. Sanitas S.A.S. se refirió al proceso de intervención de su representada y adujo que "el Interventor no tiene calidades de Representación Legal para temas de tutelas y cumplimiento de órdenes judiciales

relacionadas a tutelas, así pues, quienes fungen la calidad [de] representación en estos menesteres son los directores de oficinal a nivel nacional y directores de aseguramiento".

24. Posteriormente, adujo que el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa estaba afiliado al Sistema de Salud en calidad de beneficiario, se le han brindado las prestaciones médico-asistenciales que ha requerido y para esa fecha no existía orden médica vigente por médico laboral para asignación de cita, ni valoración ni recomendaciones expedidas por los especialistas tratantes.

25. Expuso que luego de validar en los sistemas de información y con el área de prestaciones económicas se encontró que no se han validado, negado y/o expedido incapacidades al actor. Finalmente, adujo que el señor Mesa Estepa "estuvo afiliado hasta el día 07/06/2024 en calidad de cotizante dependiente de la empresa AGGREKO COLOMBIA S.A.S.".

26. Para terminar, la directora solicitó la desvinculación de la E.P.S. Sanitas S.A.S por falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que la acción de amparo se dirigió contra Aggreko Colombia S.A.S.

4. Sentencia de tutela objeto de revisión

27. Mediante sentencia del 2 de septiembre de 2024, el Juzgado 004 Civil Municipal de Yopal declaró la improcedencia de la tutela presentada por el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa contra Aggreko Colombia S.A.S. La autoridad judicial adujo que, aunque el accionante informó que era "la única persona encargada de velar por la manutención de su esposa", no había demostrado la existencia de un perjuicio irremediable. De esta manera, concluyó que la controversia del peticionario podía ser tramitada ante el juez ordinario laboral.

5. Actuaciones en sede de revisión

5.1. Consulta realizada en la Base de Datos Única de Afiliados– BDUA en el Sistema General de Seguridad Social en Salud

28. El 6 de marzo de 2024, el despacho de la magistrada ponente realizó una consulta en la Base de Datos Única de Afiliados – BDUA en el Sistema General de Seguridad Social en Salud (Adres) acerca del estado de afiliación del señor Elver Rodrigo Mesa Estepa y la señora Liliana Paola Montoya Sandoval.

Tabla Nro. 2. Consulta en la Base de Datos Única de Afiliados – BDUA en el Sistema General de Seguridad Social en Salud (Adres)

Afiliado
Estado
Entidad
Régimen
Fecha de afiliación efectiva
Tipo de afiliación
Elver Rodrigo Mesa Estepa
Activo
Capresoca E.P.S.
Contributivo
17 de marzo de 2022
Cotizante
Liliana Paola Montoya Sandoval
Activo
E.P.S. Sanitas S.A.S.
Subsidiado
1 de enero de 2016
Cabeza de Familia

5.2. Comunicación telefónica con la parte accionante

29. Con fundamento en los principios de celeridad, eficacia, oficiosidad e informalidad que guían la actuación del juez de tutela, el 7 de marzo de 2025, un funcionario del despacho de la suscrita magistrada ponente se comunicó telefónicamente con el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa para establecer (i) si había presentado una demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral y (ii) si se encontraba trabajando, esto debido a los resultados que arrojaron las búsquedas efectuadas en la Base de Datos Única de Afiliados– BDUA en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y la información aportada por la E.P.S. Sanitas S.A.S. dentro del trámite de la tutela, a saber:

El 20 de agosto de 2024, el Juzgado 004 Civil Municipal de Yopal constató que el señor Mesa

Estepa se encontraba en estado activo dentro del régimen contributivo y el tipo de afiliación registrado era como “BENEFICIARIO”. Como fecha de afiliación efectiva se registró el 17 de marzo de 2022.

 El 23 de agosto de 2024, la directora de la Oficina de la E.P.S. Sanitas S.A.S. informó que el accionante “estuvo afiliado hasta el día 07/06/2024 en calidad de cotizante dependiente de la empresa AGGREKO COLOMBIA S.A.S.”.

 El 6 de marzo de 2024, el despacho de la magistrada ponente constató que el actor se encontraba en estado activo dentro del régimen contributivo y el tipo de afiliación registrado era como “COTIZANTE”. Como fecha de afiliación efectiva se registró el 17 de marzo de 2022.

30. El señor Elver Rodrigo Mesa Estepa atendió la llamada e informó que por su situación económica no le era posible tramitar su controversia ante la jurisdicción ordinaria. Ello porque luego del despido no tenía empleo formal y sus ingresos actuales están destinados al sostenimiento propio, así como el de su pareja y su hija.

31. Por otro lado, el actor señaló que tuvo una corta vinculación laboral en el mes de noviembre de 2024 y había ingresado a trabajar en una empresa aproximadamente desde el 22 de enero de 2025; sin embargo, adujo que deseaba que se garantizara su reintegro a Aggreko Colombia S.A.S. para no perder su continuidad con la empresa y los derechos que de ello se derivan, pues su vinculación con la accionada inició desde el año 2016.

32. El contenido de la conversación sostenida a través de la llamada del 7 de marzo de 2025 quedó consignado de manera formal en acta, tal como establece el artículo 21 del Decreto 2591 de 1991, según el cual, “[s]i fuere necesario, se oirá en forma verbal al solicitante y a aquél contra quien se hubiere hecho la solicitud, de todo lo cual se levantará el acta correspondiente de manera sumaria […]”.

5.3. Auto del 1 de abril de 2025

33. Mediante Auto del 1 de abril de 2025, la suscrita magistrada ponente ordenó incorporar como prueba al expediente el acta de la llamada realizada el 7 de marzo de 2025 y, en cumplimiento del Reglamento Interno de la Corte Constitucional, puso el acta mencionada a

disposición de las partes o de los terceros con interés para que se pronunciaran sobre la misma en el término de un (1) día hábil.

34. Vencido el término de traslado no se recibió respuesta alguna.

. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Competencia

35. De conformidad con las facultades conferidas en los artículos 86 y 241, numeral 9° de la Constitución Política, y en virtud de la selección y del reparto verificado en la forma establecida por el reglamento de esta corporación, la Sala Octava de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional es competente para revisar el fallo adoptado en el proceso de la referencia.

2. Estudio de procedencia de la acción de tutela

2.1. Legitimación en la causa por activa

36. De acuerdo con lo previsto en el artículo 86 de la Carta Política, toda persona tiene derecho a interponer acción de tutela por sí misma o por quien actúe en su nombre. En desarrollo de dicho mandato constitucional, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 dispone que la referida acción de amparo: “podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante”.

37. En el asunto de la referencia se acredita la legitimación en la causa por activa, en atención a que el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa presentó directamente la tutela en la que solicitó el amparo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, presuntamente vulnerados por la empresa Aggreko Colombia S.A.S.

2.2. Legitimación en la causa por pasiva

38. El artículo 86 de la Constitución Política establece que la tutela tiene por objeto la protección efectiva e inmediata de los derechos fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas o por

el actuar de los particulares en los casos previstos en la Constitución y en la ley.

39. En línea con lo consagrado en el texto constitucional, el artículo 13 del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de amparo debe dirigirse “contra la autoridad pública o el representante del órgano que presuntamente violó o amenazó el derecho fundamental”. Por su parte, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 consagra que la tutela es procedente cuando se dirige contra particulares y existe una relación de indefensión o subordinación.

40. La tutela que se revisa se dirigió contra Aggreko Colombia S.A.S., empresa que terminó unilateralmente el contrato individual de trabajo a término indefinido que había suscrito con el señor Mesa Estepa.

41. Por su parte, el Juzgado 004 Civil Municipal de Yopal vinculó al trámite de tutela a los ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo, a Sanitas E.P.S. a través de su interventor, así como al gerente y a la analista de nómina del área de recursos humanos de la empresa Aggreko Colombia S.A.S.

42. Para la Sala se acredita el requisito de legitimación en la causa por pasiva, respecto de Aggreko Colombia S.A.S., pues el accionante tenía una relación de tipo laboral en la que existía subordinación frente a esta empresa. Ahora bien, aunque el Juzgado 004 Civil Municipal de Yopal vinculó al gerente y a la analista de nómina del área de recursos humanos de la empresa accionada, se deja constancia que la Sala no estudiará las actuaciones individuales de los trabajadores de la empresa accionada.

43. Finalmente, la Sala no encuentra acreditada la legitimación en la causa por pasiva respecto del Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio del Trabajo y E.P.S. Sanitas S.A.S., pues la vulneración de derechos alegada por la parte accionante no tiene que ver con el incumplimiento de funciones asignadas a estos ministerios o a la E.P.S.

2.3. Inmediatez

44. La Corte Constitucional ha reiterado que a pesar de que la tutela no se encuentra sujeta a un término de caducidad, debe ser interpuesta en un plazo razonable contado a partir del hecho generador de la vulneración. Sobre el particular, la Sentencia SU-961 de 1999 estimó que “la inexistencia de un término de caducidad no puede significar que la acción de tutela

no deba interponerse dentro de un plazo razonable. La razonabilidad de este plazo está determinada por la finalidad misma de la tutela, que debe ser ponderada en cada caso concreto".

45. La Sala encuentra que el requisito de inmediatez se acredita en esta oportunidad. El 7 de junio de 2024, la empresa accionada le comunicó al accionante acerca de la decisión de dar por terminado, sin justa causa, el contrato de trabajo a término indefinido suscrito y la acción de tutela fue radicada el 20 de agosto de 2024, por lo que entre uno y otro evento transcurrieron dos meses y 13 días, término que se estima prudencial.

2.4. Subsidiariedad

46. El artículo 86 de la Carta Política señala que la acción de tutela solo procede "cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial". En el mismo sentido, el numeral 1º del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de amparo no es procedente "[c]uando existan otros recursos o medios de defensa judiciales" y establece las siguientes dos excepciones a esta regla: (i) que la acción de tutela "se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable", o (ii) que los recursos o medios de defensa no sean idóneos y eficaces para proteger los derechos del accionante, caso en el que procede como mecanismo definitivo.

47. La jurisprudencia constitucional ha reconocido que, en principio, la acción de tutela es improcedente cuando se pretende reclamar derechos laborales o de la seguridad social, toda vez que la persona interesada puede tramitar su controversia ante la jurisdicción ordinaria laboral o la jurisdicción de lo contencioso administrativo, según sea el caso.

48. La Corte Constitucional ha reconocido que, aunque el proceso ordinario laboral es el mecanismo idóneo para resolver los conflictos derivados del contrato de trabajo, puede que no sea la vía procesal eficaz para evitar la afectación de los derechos fundamentales.

49. En la Sentencia T-259 de 2024, la Sala Tercera de Revisión estudió una tutela sobre el reconocimiento de la licencia de paternidad y señaló que el proceso ordinario laboral puede no ser eficaz cuando se pretende evitar la afectación de los derechos fundamentales de sujetos de especial protección constitucional en condición de debilidad manifiesta y que, en esos casos, el "requisito de subsidiaridad se flexibiliza y la acción de tutela se convierte en

un mecanismo judicial definitivo de protección". La Sala reiteró que los mecanismos ordinarios pueden ser desplazados por la acción de tutela cuando, entre otras cosas, "se pretenda el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de mujeres gestantes y/o madres de recién nacidos, que ven comprometido su derecho fundamental al mínimo vital y el del bebé" y que para el Legislador y la Corte Constitucional, la "protección a la estabilidad laboral reforzada también se extiende al trabajador que esté próximo a ser padre o ya lo sea, bien porque la persona con la que decidió tener su hijo se encuentra en estado de embarazo, están en proceso de adopción o dentro de las 18 semanas posteriores al parto y que no tenga un empleo formal".

50. En dicha oportunidad, la Sala Tercera de Revisión no compartió los argumentos esgrimidos por los jueces de instancia que declararon la improcedencia, dado que no evaluaron las condiciones de vulnerabilidad de la parte accionante.

51. En el caso objeto de estudio, el Juzgado 004 Civil Municipal de Yopal declaró la improcedencia de la tutela, pues no encontró acreditado el requisito de subsidiariedad. A juicio de la autoridad judicial, el accionante no demostró la existencia de un perjuicio irremediable, a pesar de que indicó ser "la única persona encargada de velar por la manutención de su esposa".

52. La Sala estima que, en sede de revisión, el análisis del requisito de subsidiariedad debe adelantarse de conformidad con la situación de la parte accionante al momento de interponer la acción de tutela, de manera que se confronte las decisiones adoptadas por las autoridades judiciales de instancia. Además, en esta oportunidad se debe tener en cuenta que el amparo tiene como objeto proteger las garantías fundamentales de sujetos de especial protección constitucional.

53. En el asunto objeto de revisión, el señor Mesa Estepa tenía una vinculación laboral a término indefinido desde el año 2016 que fue terminada sin justa causa por la empresa Aggreko Colombia S.A.S., asunto motivó la presentación de la acción de amparo, puesto que el peticionario no percibía ingresos para cubrir los gastos del sostenimiento de su núcleo familiar.

54. A su vez, la señora Liliana Paola Montoya Sandoval dejó de trabajar debido a que su embarazo fue catalogado como de alto riesgo, por lo que su pareja asumió la responsabilidad

de su manutención. Además, de acuerdo con la Base de Datos Única de Afiliados – BDUA en el Sistema General de Seguridad Social en Salud (Adres), la señora Montoya Sandoval se encuentra en el Nivel A3, que se refiera a la categoría de pobreza extrema, de manera que el amparo reclamado se dirige a proteger el derecho a la estabilidad laboral por fuero de paternidad, que se traduce en la garantía del ejercicio de responsabilidades familiares del padre y del derecho al mínimo vital de un núcleo familiar compuesto por el trabajador, así como por su hija recién nacida y su pareja en periodo de lactancia.

55. Así pues, la Sala no comparte el argumento esgrimido por el juzgado de instancia, según el cual, la tutela no superaba el análisis de subsidiariedad y procederá a pronunciarse de fondo frente al asunto objeto de revisión, en tanto que el mecanismo de defensa judicial no resulta eficaz para brindar un remedio ágil frente a la situación de la parte accionante.

56. Establecida la procedencia de la acción de tutela, la Sala continuará con el análisis del proceso objeto de revisión.

Problema jurídico

57. De acuerdo con los antecedentes expuestos con antelación, corresponde a la Sala Octava de Revisión resolver el siguiente problema jurídico:

¿vulnera una empresa los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de un trabajador, al dar por terminado su contrato laboral sin justa causa, a pesar de que para el momento de la finalización del vínculo laboral tenía conocimiento del estado de embarazo de la pareja del empleado y al descartar la aplicación del fuero de paternidad porque el peticionario no presentó declaración sobre la falta de empleo formal de su pareja?

58. Para dar respuesta al problema jurídico planteado, la Sala Octava de Revisión analizará el desarrollo jurisprudencial y legal del derecho a la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad y, finalmente, procederá a resolver el caso concreto.

Desarrollo jurisprudencial y legal del derecho a la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad

59. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha resaltado que “la estabilidad del empleo

es especialmente relevante cuando se trata de sujetos cuyas características personales hacen suponer que pueden ser susceptibles de discriminación laboral".

60. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, la garantía de la estabilidad laboral reforzada implica los siguientes elementos:

"(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz".

61. Tratándose de la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, su desarrollo se presentó de manera progresiva con (i) la adopción de la Sentencia C-005 de 2017 que declaró la exequibilidad condicionada del numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, (ii) los fallos de tutela proferidas luego de la expedición de la sentencia de constitucionalidad antes enunciada, (iii) la expedición de la Ley 2141 de 2021, por medio de la cual se modificaron los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo con el fin de establecer el fuero de paternidad, (iv) las sentencias de tutela proferidas luego de la promulgación de la Ley 2141 de 2021 que analizaron la protección derivada del fuero de paternidad junto con los requisitos para activar esta garantía, y (v) la adopción de la Sentencia C-517 de 2024 que declaró inexequibles las expresiones que limitaban el fuero de paternidad únicamente a los eventos en que la mujer gestante o lactante carecía de empleo formal y, en consecuencia, reconoció el fuero sin dicha restricción.

4.1. Sentencia C-005 de 2017

62. En la Sentencia C-005 de 2017, la Corte Constitucional estudió una demanda en la que el actor solicitó que se declarara la constitucionalidad condicionada de los numerales 1 del artículo 239 y 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), por vulnerar los artículos 11, 13, 42, 43, 44, 48 y 53 de la Constitución Política y el numeral 2 del artículo 12 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de

discriminación contra la mujer (CEDAW). El demandante señaló que las normas demandadas prohibían la terminación del vínculo laboral e imponían la exigencia del permiso para adelantar el despido únicamente respecto de mujeres trabajadoras durante el periodo de embarazo o lactancia, pero que la protección no se garantizaba para la mujer no trabajadora que depende económicamente de su pareja y cuenta con un vínculo laboral vigente, lo que afectaría el sustento y el acceso a la seguridad social de la mujer embarazada y del menor por nacer, o de la mujer lactante y de su hijo.

63. El demandante solicitó la exequibilidad condicionada de las disposiciones acusadas, en el entendido de que la estabilidad laboral reforzada también debía aplicarse para el (la) cónyuge o compañero(a) permanente trabajador(a) de la mujer embarazada no trabajadora, razón por la que no podía ser despedido(a) durante el periodo de embarazo o lactancia, salvo que se cuente con la correspondiente autorización del inspector de trabajo.

64. La Corte se refirió a los fundamentos y al alcance de la protección constitucional a la maternidad y la lactancia.

 Primer fundamento. La Corte Constitucional señaló que existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante que no solo abarca a las mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral.
 Segundo fundamento. Se presenta en el ámbito laboral y tiene que ver con el fuero de maternidad que impide la “discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato de trabajo por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia”.
 Tercer fundamento. Se deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política.
 Cuarto fundamento. Se justifica por la particular relevancia de la familia en el orden constitucional colombiano.

65. La Sala Plena adujo que los diferentes fundamentos tienen como consecuencia el deber de que en el ordenamiento jurídico se establezca una “garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo”. Además, añadió que este deber de protección vincula a todas las autoridades públicas, abarca todos los ámbitos de la vida social (preservación del valor de la vida, la protección de la familia, la asistencia y la

seguridad social y el interés superior del menor), pero adquiere particular relevancia en el ámbito laboral por los escenarios de discriminación de los que es víctima la mujer debido a la maternidad.

66. La Corte Constitucional se refirió a la conciliación entre vida familiar, personal, así como laboral y precisó que las medidas para lograr este cometido se orientan hacia la expansión del principio de igualdad de trato y de no discriminación, junto con la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el plano laboral. Sin embargo, advirtió que la armonización de trabajo y vida familiar no se puede limitar a promover la participación de las mujeres en el campo laboral, así como a precaver y a sancionar actos de discriminación basados en el sexo, pues las reivindicaciones debían abarcar "al padre trabajador, como titular de derechos específicos en el campo laboral, a vivir más intensamente el cuidado de sus familias, permitiéndole que pueda conciliar efectivamente sus responsabilidades laborales y familiares".

67. Dentro del análisis de los cargos, esta Corporación estudió si existía una omisión legislativa relativa y estableció que el cargo esbozado recayó sobre los enunciados que regulaban la prohibición de despedir a una trabajadora por motivo de embarazo o lactancia y el deber de solicitar la autorización del Inspector del Trabajo, o en su defecto del alcalde Municipal para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto.

68. Además, la Corte concluyó que "el(la) trabajador(a) cuya esposa, compañera o pareja (no trabajadora) se encuentra período de embarazo o de lactancia, se halla en una situación análoga y por ende equiparable, a la de la trabajadora a quien por su situación de embarazo o lactancia se le reconoce la garantía de la estabilidad laboral reforzada en los preceptos acusados". A su vez, aseguró que no existía una razón constitucional que justificara "la exclusión del padre trabajador o la pareja de la madre gestante que representa su sostén económico, emocional y familiar, de la protección prevista en los preceptos acusados", lo que, en consecuencia, conducía a la vulneración del principio de igualdad.

69. Finalmente, la Sala Plena resaltó que el deber específico y concreto de orden constitucional que vinculaba al legislador para una regulación que incluya al padre trabajador o a la pareja trabajadora de la mujer gestante o lactante se derivaba de los artículos 42, 43,

44 y 53 de la Constitución Política y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

70. En consecuencia, la Sala Plena resolvió declarar 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).

4.2. Sentencias de tutela proferidas luego de la expedición de la Sentencia C-005 de 2017

71. Luego de que la Corte Constitucional expidiera la Sentencia C-005 de 2017, dos Salas de Revisión estudiaron tutelas frente a la prohibición de despido y la exigencia de permiso frente a trabajadores que tenían la condición de compañeros permanentes de mujeres en estado de gestación, quienes no tenían empleo.

72. En la Sentencia T-670 de 2017, la Sala Primera de Revisión estudió las tutelas presentadas por dos trabajadores, quienes solicitaron la protección laboral reforzada luego de que sus empleadores terminaron su vínculo laboral sin tener en cuenta que sus compañeras permanentes se encontraban en estado de gestación y sin empleo. En uno de los casos revisados se confirmó la decisión que declaró la improcedencia de la tutela y en el otro se concedió el amparo del derecho al trabajo por “fuero de maternidad”, de conformidad con lo dispuesto en las sentencias SU-070 de 2013 y C-005 de 2017. En consecuencia, la Sala ordenó el pago de la indemnización de 60 días de trabajo prevista en el artículo 239 del C. S. T., pero no ordenó el reintegro, así como el pago de salarios y prestaciones, pues la verificación o no de subsistencia de las causas del contrato por obra o labor contratada debía ser estudiada ante el juez ordinario laboral.

73. Posteriormente, mediante la Sentencia T-153 de 2021, la Sala Quinta de Revisión estudió la tutela interpuesta por un trabajador, quien solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la dignidad humana, a la salud, a la igualdad y a la seguridad social, presuntamente vulnerados por la empresa accionada que dio por finalizado su contrato laboral a término fijo por la expiración del plazo pactado, pese a que informó que su compañera permanente se encontraba en estado de

embarazo. La Sala se refirió a la Sentencia C-005 de 2017 que extendió la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo o periodo de lactancia a la mujer gestante o lactante que dependiera del vínculo laboral de su cónyuge, compañero(a) permanente o pareja trabajadora. No obstante, en dicha ocasión se confirmó la decisión que declaró la improcedencia de la tutela ante el incumplimiento del requisito de subsidiariedad, en tanto que el accionante no se encontraba en una situación de vulnerabilidad, no se constataron condiciones de vulnerabilidad, ni se acreditó la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

4.3. Expedición de la Ley 2141 de 2021 con el fin de establecer el fuero de paternidad

74. El Congreso de la República expidió la Ley 2141 de 2021, mediante la cual se modificaron los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo con el fin de establecer el fuero de paternidad.

75. Frente al artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, que se refiere a la prohibición de despido, el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021 modificó los numerales 2 y 3 y adicionó el numeral 5, a saber:

“Artículo 239. Prohibición de despido.

1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. 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.

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las

indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

5. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición 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".

76. Por su parte, a través del artículo 2 de la Ley 2141 de 2021 fue modificado el numeral 1 del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo que se refiere al permiso para despedir. La norma modificada se presenta a continuación:

"Artículo 240. Permiso para despedir.

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud. (…)".

77. La modificación de los artículos del Código Sustantivo del Trabajo antes referida

materializó por vía normativa el fuero de paternidad que tuvo como hito la Sentencia C-005 de 2017. La ley estableció como garantías del fuero la prohibición del despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal.

78. Además, se contempla la presunción de 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.

79. La ley también estableció el deber de solicitar la autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal para el despido de trabajadores en las situaciones antes descritas, pues, de no contar con la misma, se debe reconocer una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

4.4. Sentencias de tutela proferidas luego de la promulgación de la Ley 2141 de 2021 que analizaron la protección derivada del fuero de paternidad

80. Luego de que la Ley 2141 de 2021 fuera promulgada, dos salas de revisión de la Corte Constitucional estudiaron acciones de tutela en las que se solicitó la protección del derecho a la estabilidad laboral por fuero de paternidad. Concretamente, las providencias se refirieron a la interpretación del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y, concretamente, a la activación de la prohibición de despido por fuero de paternidad.

81. En la Sentencia T-079 de 2024, la Sala Novena de Revisión estudió la acción de tutela presentada por un hombre, quien solicitó el amparo de sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, a la seguridad social y a la estabilidad laboral, presuntamente vulnerados por la empresa en la que trabajaba. El actor señaló que había suscrito un contrato de trabajo a término indefinido y que la accionada dio por terminado el vínculo laboral luego de una diligencia de descargos llevada a cabo por su inasistencia el 17 de junio de 2023 sin contar con una excusa suficiente.

82. El peticionario sostuvo que el día la inasistencia había acompañado a unos exámenes médicos a su compañera permanente, quien se encontraba en estado de embarazo. En

consecuencia, presentó acción de tutela, pues consideró que gozaba de estabilidad laboral por fuero de paternidad.

83. La Sala Novena señaló que la empresa no había desconocido los derechos fundamentales porque el actor no cumplió con los requisitos para gozar de la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, cuya garantía que no opera de manera automática y está sujeta al cumplimiento de ciertos requisitos que no se acreditaron.

Notificación verbal o escrita al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador. A pesar de la existencia de libertad probatoria, la sala encontró que el accionante no había notificado acerca del estado de embarazo de su compañera permanente, dado que no aportó prueba documental, testimonial, indiciaria o de otro tipo que diera cuenta de la notificación por correo electrónico y verbal que alegó. Se advirtió que el envío de una orden médica no era suficiente para dar por acreditado el cumplimiento de este presupuesto.

() 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. La Sala entendió que el requisito no se acreditó porque el actor omitió indicar durante el trámite si presentó a su empleador la declaración de que su compañera permanente carecía de un empleo formal. Asimismo, expuso que la declaración extraprocesal rendida por su compañera permanente aportada como prueba fue rendida con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo y que el requisito contenido en el numeral 5 del artículo no era irrazonable ni desproporcionado.

() Presentación de una prueba que acredite el estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador. La Sala no encontró acreditado el requisito mediante alguna prueba.

84. En consecuencia, la Sala Novena de Revisión confirmó las sentencias en las que se negó el amparo de los derechos, ante el incumplimiento de los requisitos exigidos en el numeral 5 del artículo 239 del C.S.T. para la activación de la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad.

85. Por medio de la Sentencia T-259 de 2024, la Sala Tercera de Revisión estudió la tutela

presentada por un hombre a quien se le terminó su contrato de trabajo sin justa causa cuando se encontraba gozando de la licencia de paternidad y, paralelamente, su hijo estaba hospitalizado. El peticionario solicitó el amparo de sus derechos a la vida, a la integridad personal, a la dignidad humana, al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada por gozar de fuero de paternidad.

86. Debido a que el accionante fue despedido mientras estaba gozando de su licencia de paternidad, la Sala se refirió al derecho al cuidado de los niños y niñas, las políticas del cuidado y el alcance normativo y jurisprudencial de la licencia de paternidad. Adicionalmente, se refirió a las medidas derivadas del fuero de paternidad y explicó las razones por las que se apartaba del precedente contenido en la Sentencia T-079 de 2024.

87. La Sala estableció que la providencia de la cual se apartaba había realizado una aplicación taxativa del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y que resultaba excesivo exigirle a un trabajador demostrar la falta de empleo de su compañera mientras se encontraba disfrutando de la licencia de paternidad. De esta manera, determinó que el fuero de paternidad surgía con la notificación al empleador del estado de embarazo y a pesar de que la ley establece que debe declararse que la mujer no tiene empleo formal, lo cierto es que dicho requisito debía interpretarse bajo el principio de favorabilidad, por lo que luego de que el empleado informara al empleador sobre el estado de embarazo, este último debía establecer si la pareja carecía de trabajo formal antes de proceder al despido.

88. En dicha oportunidad se encontró demostrada la vulneración de los derechos fundamentales pues la empresa accionada tenía conocimiento del nacimiento del hijo del peticionario, el despido se presentó durante el periodo de la licencia de paternidad y estaba acreditado que la madre gestante carecía de recursos económicos y, por tanto, el actor era destinatario de la medida de protección. Frente a este asunto la Sala concluyó que era factible que la declaración de que la mujer carece de empleo formal pueda realizarse posteriormente, lo que permitía armonizar de mejor manera los derechos fundamentales, vinculados estrechamente al interés superior de los niños y las niñas, así como el principio de solidaridad.

89. En consecuencia, la Sala Tercera de Revisión concedió el amparo de los derechos, ordenó el reintegro, el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, así como de la

indemnización de la que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. A su vez, ordenó a la accionada que se abstuviera de realizar actos de acoso laboral y de incurrir en conductas discriminatorias.

4.5. Sentencia C-517 de 2024

90. Finalmente, por medio de la Sentencia C-517 de 2024, la Corte Constitucional estudió una demanda de inconstitucionalidad contra la expresión “y no tenga un empleo formal” contenida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo. A juicio de los demandantes, el aparte contenido en el numeral 5 del artículo de la Ley 2141 de 2021 vulneraba los principios de igualdad y no discriminación al excluir trabajadores que serán padres de la prohibición de despido contemplada cuando la mujer gestante tenga empleo formal.

91. La Sala Plena integró al estudio la expresión del numeral demandado que rezaba “y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo” y estudió como problema jurídico si el numeral demandado vulneraba los derechos fundamentales a la igualdad y a la no discriminación, así como al trabajo en condiciones dignas y justas, al negar el fuero de paternidad a los trabajadores cuya pareja en estado de gestación tenga un empleo formal.

92. La Corte estableció que la finalidad del fuero de paternidad está enfocada en que el padre y la madre asuman las responsabilidades de cuidado con independencia de sus condiciones económicas. Además de que los padres asuman en igualdad de responsabilidades familiares la crianza, el tiempo de cuidado, el reparto de tareas y el sostén económico, para alejarse de la concepción de que el hombre debe responder económicamente por la mujer.

93. En consecuencia, la Corte Constitucional declaró inexequibles las expresiones “y no tenga un empleo formal” así como “y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo” contenidas en el numeral 5 del artículo 1 de la Ley 2141 de 2021.

Análisis del caso concreto

94. El señor Elver Rodrigo Mesa Estepa presentó acción de tutela contra Aggreko Colombia

S.A.S., empresa que el 7 de junio de 2024 le comunicó la terminación de su contrato de trabajo sin justa causa. El accionante solicitó el amparo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, presuntamente vulnerados por la accionada que dio por finalizado el vínculo laboral a pesar de que tenía conocimiento del estado de embarazo de su pareja.

95. Luego del despido, la empresa dio respuesta a una petición presentada por el señor Mesa Estepa y negó la aplicación del fuero de paternidad arguyendo que el actor no acreditó la presentación de la declaración de la falta de empleo formal de su pareja con anterioridad a la desvinculación.

96. Del recuento realizado en el acápite considerativo se tiene que el desarrollo del fuero de paternidad tuvo como hito la Sentencia C-005 de 2017 y, posteriormente, su evolución se dio a partir de lo dispuesto por el Legislador junto con las decisiones de tutela y de constitucionalidad adoptadas sobre la materia.

97. Así pues, en el marco de una demanda de inconstitucionalidad, la Corte Constitucional en la Sentencia C-005 de 2017 encontró demostrada la existencia de una omisión legislativa relativa y, de esta manera, declaró 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 extendía al(la) trabajador(a) que tuviera la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).

98. Como respuesta a la providencia proferida por la Corte Constitucional, el Congreso de la República expidió la Ley 2141 de 2021, mediante la cual se modificaron los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo con el fin de establecer el fuero de paternidad. En la ley se estableció la prohibición del despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, además del deber de autorización del Inspector del Trabajo para adelantar el despido de los trabajadores en las circunstancias descritas. El numeral 5 del artículo 239 del C.S.T. advertía que para activar la prohibición de despido se debía notificar al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o

compañera permanente, y presentar una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo.

99. Luego de la expedición de la ley, dos salas de revisión de la Corte Constitucional se refirieron a la interpretación del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo frente a la activación de la prohibición de despido por fuero de paternidad y a las exigencias impuestas en la norma en comento.

100. Por una parte, la Sala Novena de Revisión concluyó en la Sentencia T-079 del 13 de marzo 2024 que la protección derivada del fuero de paternidad no opera de manera automática y que la exigencia contenida en el numeral 5 del artículo 239 del C.S.T., según la cual, el trabajador debía informar a su empleador que su cónyuge, pareja o compañera permanente carece de un empleo formal no era irrazonable o desproporcionada. Por otro lado, en la Sentencia T-259 del 3 de julio de 2024, la Sala Tercera de Revisión no siguió el derrotero fijado en el precedente de tutela referido y estimó que era factible que la declaración de que la mujer carece de empleo formal pueda realizarse posteriormente, lo que permitía armonizar de mejor manera los derechos fundamentales, vinculados estrechamente al interés superior de los niños y las niñas, así como el principio de solidaridad.

101. Corresponde ahora a la Sala estudiar los requisitos para que opere la prohibición de despido en el caso del señor Elver Rodrigo Mesa Estepa, de conformidad con el numeral 5 del artículo 239 del C.S.T.

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

102. El señor Mesa Estepa aportó como anexos de la demanda unas capturas de pantalla con las conversaciones que sostuvo el 8 y 16 de mayo de 2024 con el supervisor de operaciones y la analista de nómina del área de recursos humanos de la empresa Aggreko Colombia S.A.S. en las que les informó del estado de gestación de su pareja.

103. La Corte se ha referido a la libertad probatoria para demostrar que el empleador tenía conocimiento del estado de gestación y acerca de la flexibilidad probatoria para acreditar el fuero de paternidad. Debido al avance tecnológico y al uso cotidiano de herramientas como la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp, la Corte ha estudiado el valor de las

capturas de pantallas de mensajes de datos aportados como prueba en escenarios judiciales.

104. Inicialmente, la Sala Octava de Revisión de tutelas realizó un estudio del valor probatorio atenuado de las capturas de pantalla o “pantallazos” extraídos de la aplicación WhatsApp en la Sentencia T-043 de 2020. En dicha providencia se indicó que el uso de las nuevas formas de comunicación virtual constituía un desafío para la doctrina, lo que motivó el análisis de “las exigencias propias de la producción, incorporación, contradicción y valoración de elementos probatorios extraídos de plataformas o aplicativos virtuales”.

105. La Sala Octava expuso que un sector de la doctrina especializada se decantó por el concepto “prueba electrónica” y que en este escenario resultaba relevante mencionar la aplicación WhatsApp, entendida como “un software multiplataforma de mensajería instantánea pues, además del envío de texto, permite la trasmisión de imágenes, video y audio, así como la localización del usuario”.

106. Finalmente, la Sala se refirió al problema asociado con la autenticidad de las capturas de pantalla, en atención a la informalidad de estas, así como la posibilidad de alteración e indicó que la doctrina especializada les ha concedido el valor de prueba indiciaria, por lo cual deben ser valoradas de forma conjunta con los demás medios de prueba.

107. En la Sentencia T-449 de 2021, la Sala Segunda de Revisión también se refirió al valor probatorio de las capturas de pantalla y sostuvo lo siguiente:

“[E]l hecho de que este tipo de pruebas indiciarias puedan considerarse débiles por si solas y por ende no pueden servir como fundamento único de una decisión, las mismas no pueden ser descartadas, ni ignoradas, ni dejadas de sopesar al momento de tomar una decisión en un caso en concreto pues, tal como lo señaló la sentencia [T-043 de 2020], éstas pruebas, de acuerdo con la sana crítica deben ser valoradas de forma conjunta con los demás medios de pruebas obrantes en el expediente”.

108. En la Sentencia T-467 de 2022, la Sala Segunda de Revisión expuso que, aunque las diferentes Salas de Revisión de la Corte Constitucional le habían dado valor probatorio las copias impresas de los mensajes de datos, no existía uniformidad con respecto del criterio para determinar el tipo de prueba que ello constituye.

109. En dicha oportunidad, la Sala reiteró que las capturas de pantalla de los mensajes de texto enviados a través de una aplicación de mensajería instantánea tienen valor probatorio. Además, precisó que como no se trata de mensajes de datos aportados en su formato original, las capturas de pantalla deben ser valoradas conforme las reglas aplicables a los documentos y la sana crítica, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 247 del Código General del Proceso, pues la impresión o captura de pantalla del mensaje de datos constituye su copia y, por lo tanto, evidencia documental del mismo.

110. Adicionalmente, en dicha providencia se estableció que la fuerza probatoria de estos documentos dependerá del grado de confiabilidad que debe ser determinado a partir de (i) la autenticidad, "entendida como la identificación plena del creador del documento, es decir, la certeza que debe tener el juzgador respecto de la persona a quien se le atribuye la autoría del documento" y (ii) la veracidad de la prueba que se refiere a "la correspondencia con la verdad de la declaración o representación del hecho allí expresados", elemento que debe ser valorado a través de la aplicación de las reglas de la sana crítica, la presunción de buena fe, los principios del debido proceso, de defensa, de igualdad, y de lealtad procesal.

111. Posteriormente, en las sentencias T-186 de 2023 y T-202 de 2024 también se refirieron al valor probatorio de las capturas de pantalla deben asimilarse o se han equiparado a una prueba documental que debe revisarse en conjunto con los demás medios probatorios presentados y según los criterios de la sana crítica.

112. A partir de lo antes expuesto, la Sala estima que el accionante sí notificó a su empleador del estado de embarazo de su pareja. Se puede arribar a esta conclusión a partir de la valoración conjunta de las capturas de pantalla aportadas por el señor Mesa Estepa y de la respuesta emitida el 10 de julio de 2024 por la empresa Aggreko Colombia S.A.S., en la que la accionada reconoció expresamente que tenía conocimiento del estado de gestación de la pareja del actor.

5.2. Declaración de que la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador carece de un empleo formal

113. El numeral 5 del artículo 239 del C.S.T. establecía que para que operara la prohibición de despido, el trabajador debía presentar una declaración de que su cónyuge, pareja o compañera permanente carecía de empleo formal. Sin embargo, debe indicarse que a través

de la Sentencia C-517 del 5 de diciembre de 2024, la Corte Constitucional declaró inexequibles las expresiones “y no tenga un empleo formal” así como “y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo” contenidas en el numeral antes mencionado.

114. El requisito en mención ya no debería ser estudiado debido a que el fuero de paternidad no se limita a los eventos en que la mujer gestante o en periodo de lactancia carece de empleo formal.

115. Ahora bien, la Sala pone de presente que para el momento en que se profirió la decisión de instancia no se había emitido la Sentencia C-517 de 2024 y aunque no se desconoce el carácter obligatorio y vinculante de este fallo de constitucionalidad, resulta importante poner de presente que, en su momento, el requisito para que aplicara la prohibición de despido se cumplía de acuerdo con el precedente de tutela sobre la materia que resultaba favorable al trabajador.

116. La empresa Aggreko Colombia S.A.S. le indicó al peticionario en respuesta del 10 de julio de 2024 que el fuero de paternidad no le era aplicable, en atención a que “no invocó en modo alguno y en forma previa a su desvinculación que [su pareja] careciera de empleo formal”. Para estudiar la acreditación de este requisito, el juzgado de instancia debió estudiar dos procedentes, a saber:

Tabla Nro. 3. Sentencias que se refirieron al requisito de presentar una declaración de que la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador carece de un empleo formal

Sentencia T-079 de 2024

Sentencia T-259 de 2024
La Sala Novena de revisión estimó que no resultaba irrazonable ni desproporcionado exigirle al trabajador que efectúe la declaración de que su cónyuge, pareja o compañera permanente carece de un empleo formal.

La Sala no aceptó que la declaración extraprocesal fuera rendida con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo del trabajador como ocurría en esa ocasión.

La Sala Tercera de Revisión realizó una interpretación flexible del requisito y estimó que

“[a]un cuando la ley señala que debe declararse que la mujer carece de empleo formal, esto debe interpretarse bajo el principio de favorabilidad que implica que, habiendo informado previamente al empleador sobre el estado de embarazo, antes de proceder al despido el empleador debe establecer con el trabajador si la mujer carece de un empleo formal”.

En consecuencia, para la Sala resultaba factible que la declaración de que la mujer carece de empleo formal pueda realizarse posteriormente, esto para armonizar de mejor manera los derechos fundamentales, vinculados estrechamente al interés superior de los niños y las niñas, así como el principio de solidaridad.

117. Para el momento en que el Juzgado 004 Civil Municipal de Yopal emitió la sentencia que es objeto de revisión ya existían los precedentes mencionados y, de haber estudiado el asunto de fondo, la autoridad judicial habría tenido que analizar las posturas de las Salas de Revisión correspondientes.

118. De acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política, los operadores judiciales deben optar por la “situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho”. En ese mismo sentido, el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “[e]n caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad”.

119. A partir de la norma constitucional antes referenciada se han desarrollado los principios de favorabilidad (favorabilidad en sentido estricto) e in dubio pro operario (favorabilidad en sentido amplio).

120. El principio de favorabilidad en sentido estricto exige que cuando el operador jurídico se encuentre frente a dos o más normas jurídicas que, prima facie, podrían aplicarse frente de una misma situación fáctica, debe optar por la norma que favorezca mayormente al trabajador.

121. Por otra parte, el principio in dubio pro operario o de favorabilidad en sentido amplio se debe aplicar cuando el operador jurídico se encuentre ante la alternativa de escoger –no ya entre dos o más normas jurídicas de eventual aplicación a una misma situación jurídica- sino entre los efectos que de la interpretación una misma norma jurídica podrían derivarse para el

trabajador, debiendo igualmente optarse por el criterio hermenéutico que más favorezca a este último.

122. De conformidad con la jurisprudencia constitucional, “no importa cuál sea la fuente formal del derecho, pues en su aplicación e interpretación, siempre se ha de preferir la situación o el estado de cosas más favorable a los trabajadores. Ocurre así con la jurisprudencia o con la ley, por ejemplo, cuando hay varios enunciados normativos que regulan una misma situación jurídica (favorabilidad) o cuando respecto de un mismo texto legal existen distintas interpretaciones (in dubio pro operario); casos en los cuales le corresponde al operador jurídico aplicar el más favorable al trabajador”.

123. Ahora bien, la Corte también estableció que la duda que da lugar a aplicar el principio de favorabilidad en sentido estricto o el principio de in dubio pro operario debe tener un carácter de seriedad y objetividad, lo que depende de la razonabilidad, fundamentación y solidez de las interpretaciones jurídicas. De esta manera, en la Sentencia T-545 de 2004 se identificaron tres criterios que permiten identificar una interpretación razonable y objetiva, a saber: (i) la corrección de la fundamentación jurídica, (ii) la aplicación judicial o administrativa reiterada, y (iii) la corrección y suficiencia de la argumentación.

124. Además, de acuerdo con el precedente, la duda debe presentarse respecto de un aspecto normativo y no fáctico. Asimismo, deben concurrir las interpretaciones en juego en un caso concreto, es decir, las normas concurrentes y su hermenéutica deben ser aplicables a los mismos supuestos de hecho.

125. En suma, a partir del mandato previsto en el artículo 53 superior se deriva el “deber de los operadores jurídicos de aplicar, en caso de duda, la fuente formal de derecho vigente más favorable al trabajador, o la interpretación de esas fuentes que le sea más favorable (in dubio pro operario)”.

126. A partir de lo anterior, la Sala estima que la interpretación contenida en la Sentencia T-259 de 2024, según la cual, la declaración de que la mujer carece de empleo formal puede ser presentada con posterioridad al despido, fortalecía la protección derivada del fuero de paternidad y se encuentra en el marco de la aplicación del principio in dubio pro operario (favorabilidad en sentido amplio). En este sentido, correspondía aplicar este razonamiento al caso del señor Elver Rodrigo Mesa Estepa, quien luego de que se le notificó la decisión de dar

por terminado su contrato de trabajo, presentó declaraciones extra proceso para acreditar que su pareja no contaba con trabajo formal.

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

127. El numeral 5 del artículo 239 del C.S.T. establece que el trabajador debe adjuntar una prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente.

128. En el caso analizado, el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa remitió correos electrónicos dirigidos a sus superiores en los que anexó copias del resultado de la ecografía realizada el 27 de noviembre de 2023 a la señora Liliana Paola Montoya Sandoval, de un documento denominado Historia clínica perinatal regional y del control perinatal adelantado en la E.S.E. Salud Yopal que daban cuenta de su estado de embarazo. Uno de estos correos fue remitido cuando la hija del peticionario ya había nacido, por lo que en dicha comunicación también adjuntó copia del Registro Civil de Nacimiento.

5.4. Remedio constitucional

129. En consecuencia, la Sala revocará la sentencia de instancia que declaró la improcedencia de la tutela ante el supuesto incumplimiento del requisito de subsidiariedad y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del señor Elver Rodrigo Mesa Estepa.

130. En sede de revisión el accionante señaló que no había perdido interés en lo pretendido con la tutela y requería que se garantizara su reintegro a la empresa accionada, a pesar de tener otro empleo, pues, aunque había buscado otro trabajo esto se debía a la necesidad de obtener ingresos para garantizar su subsistencia y la de su núcleo familiar.

131. De esta manera, se ordenará a Aggreko Colombia S.A.S. que, dentro de los cinco (5) días, contados a partir de la notificación de esta sentencia, pregunte al señor Elver Rodrigo Mesa Estepa si desea ser reintegrado, de manera que:

Si el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa manifiesta que desea ser reintegrado, Aggreko Colombia S.A.S. debe proceder al reintegro al cargo que venía ocupando al momento de ser despedido, o a uno de mayor jerarquía, dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en

que reciba la respuesta del actor. Además, la accionada deberá pagar (i) los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde cuando se produjo la terminación unilateral del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro y (ii) la indemnización de 60 días de trabajo por despido sin respetar el fuero de paternidad contenida en el numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

 Si el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa manifiesta que no desea ser reintegrado, Aggreko Colombia S.A.S. deberá pagar, dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que reciba la respuesta del actor, (i) los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir hasta la fecha en que manifieste que no quiere ser reintegrado y (ii) la indemnización de 60 días de trabajo por despido sin respetar el fuero de paternidad contenida en el numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ambos casos, la empresa puede deducir la suma que pagó al accionante a título de indemnización por despido sin justa causa.

Se precisa que luego de que Aggreko Colombia S.A.S. le pregunte al señor Elver Rodrigo Mesa Estepa si desea ser reintegrado, este tendrá máximo cinco (5) días hábiles para comunicar su decisión a la empresa accionada.

132. En atención a que en el presente asunto no se logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, la Sala advertirá a Aggreko Colombia S.A.S. que debe abstenerse de incurrir (i) en conductas discriminatorias que afecten los derechos de los trabajadores que solicitan la protección derivada del fuero de paternidad, y (ii) en conductas discriminatorias o constitutivas de acoso laboral en contra del señor Elver Rodrigo Mesa Estepa, en el caso de que este decida que desea ser reintegrado.

133. Finalmente, se ordenará al Ministerio del Trabajo que, en el marco de sus competencias, adopte las medidas tendientes a verificar el cumplimiento de la orden relativa al reintegro del señor Elver Rodrigo Mesa Estepa y que Aggreko Colombia S.A.S. no incurra en conductas discriminatorias o constitutivas de acoso laboral en contra del señor Elver Rodrigo Mesa Estepa.

134. Debido a que se emitirá una orden al Ministerio del Trabajo que fue vinculado por el juez de instancia, la Sala solo desvinculará del extremo pasivo de esta acción al Ministerio de

Salud y Protección Social y a la E.P.S. Sanitas S.A.S.

. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR la sentencia de tutela proferida el 2 de septiembre de 2024 por el Juzgado 004 Civil Municipal de Yopal, dentro de la acción de tutela promovida por el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa contra Aggreko Colombia S.A.S., en la que se declaró la improcedencia de la acción de amparo ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial. En consecuencia, CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del señor Elver Rodrigo Mesa Estepa.

SEGUNDO. ORDENAR a Aggreko Colombia S.A.S. que en el término de cinco (5) días, contados a partir de la notificación de esta sentencia, pregunte al señor Elver Rodrigo Mesa Estepa si desea ser reintegrado, de manera que:

 Si el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa manifiesta que desea ser reintegrado, Aggreko Colombia S.A.S. debe proceder al reintegro al cargo que venía ocupando al momento de ser despedido, o a uno de mayor jerarquía, dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que reciba la respuesta del actor. Además, la accionada deberá pagar (i) los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde cuando se produjo la terminación unilateral del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro y (ii) la indemnización de 60 días de trabajo por despido sin respetar el fuero de paternidad contenida en el numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

 Si el señor Elver Rodrigo Mesa Estepa manifiesta que no desea ser reintegrado, Aggreko Colombia S.A.S. deberá pagar, dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que reciba la respuesta del actor, (i) los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir hasta la fecha en que manifieste que no quiere ser reintegrado y (ii) la indemnización de 60 días de trabajo por despido sin respetar el fuero de paternidad contenida en el numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ambos casos, Aggreko Colombia S.A.S. puede deducir la suma que pagó al accionante a título de indemnización por despido sin justa causa.

Se precisa que luego de que Aggreko Colombia S.A.S. le pregunte al señor Elver Rodrigo Mesa Estepa si desea ser reintegrado, este tendrá máximo cinco (5) días hábiles para comunicar su decisión a la empresa accionada.

TERCERO. ADVERTIR a Aggreko Colombia S.A.S. que debe abstenerse de incurrir en conductas discriminatorias que afecten los derechos de los trabajadores que solicitan la protección derivada del fuero de paternidad. Para tal efecto, deberá adoptar las medidas tendientes a que los empleados y, particularmente, los trabajadores de recursos humanos y del área jurídica conozcan los supuestos en los que opera la prohibición de despido en el caso del fuero de paternidad. Además, la empresa accionada debe abstenerse de incurrir en conductas discriminatorias o constitutivas de acoso laboral en contra del señor Elver Rodrigo Mesa Estepa, en el caso de que este decida que desea ser reintegrado.

CUARTO. ORDENAR al Ministerio del Trabajo que, en el marco de sus competencias, adopte las medidas tendientes a verificar el cumplimiento de la orden relativa al reintegro del señor Elver Rodrigo Mesa Estepa y que Aggreko Colombia S.A.S. no incurra en conductas discriminatorias o constitutivas de acoso laboral en contra del señor Elver Rodrigo Mesa Estepa.

QUINTO. DESVINCULAR del extremo pasivo de esta acción al Ministerio de Salud y Protección Social y a la E.P.S. Sanitas S.A.S., de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEXTO. Por Secretaría General líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese y cúmplase.

CRISTINA PARDO SCHLESINGER
Magistrada

NATALIA ÁNGEL CABO
Magistrada

JOSE FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General