

TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-312/23

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

(...), aunque la terminación del contrato se sustente en una justa causa, se requiere del aval del funcionario del trabajo para terminar los contratos de las trabajadoras embarazadas.

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

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

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato

DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-Alcance en un convenio de trabajo sindical

CONOCIMIENTO DEL CONTRATANTE O EMPLEADOR DEL ESTADO DE EMBARAZO DE UNA TRABAJADORA O CONTRATISTA-No existe una tarifa legal para demostrar el conocimiento del estado de embarazo

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

CONTRATOS COLECTIVOS SINDICALES EN COLOMBIA-Naturaleza jurídica y características relevantes

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Situaciones que infieren que el empleador debía conocer el embarazo de la trabajadora

POTESTAD DISCIPLINARIA EN AMBITO LABORAL-Se encuentra sometida al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, específicamente al debido proceso

TERMINACION DEL CONTRATO LABORAL POR JUSTA CAUSA-Causales deben ser interpretadas conforme a las garantías del debido proceso

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

SENTENCIA T-312 DE 2023

Referencia: expedientes T-9.298.682 de Alexandra Rodríguez Morantes contra Alba Ruth Libreros Lozada representante legal o quien haga sus veces de la Asociación Gremial Especializada en Salud de Occidente de Cali (AGESOC) y T-9.306.800 de Sara Juliza Cárdenas Hernández en contra de la empresa de Mantenimiento y Aseo SAS (MANTYSAS).

Magistrado ponente:

José Fernando Reyes Cuartas

Bogotá D.C., quince (15) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

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

SENTENCIA

I. I. ANTECEDENTES

a. a) Expediente T-9.298.682

Hechos

1. 1. La accionante Alexandra Rodríguez Morantes tiene 34 años, es madre cabeza de familia de un hijo de 12 años y de un recién nacido, paga arriendo, alimentación y la seguridad

social. Mencionó que desde el 9 de octubre de 2020 firmó convenio de “trabajo colectivo con la Asociación Gremial Especializada en Salud de Occidente de Cali” (en adelante AGESOC), pero fue terminado el 26 de octubre de 2022, pese a que se encontraba en embarazo y cuya fecha estipulada para el parto era el 23 de mayo de 2023.

2. Señaló que i) el 7 de octubre de 2022 asistió a consulta con la Nueva EPS y le confirmaron que se encontraba en estado de embarazo; ii) el 15 de octubre siguiente se le practicó una ecografía de ginecobstetricia; y iii) “una vez obtuvo el resultado comunicó su estado al correo electrónico de AGESOC coordinacionagesoc214@gmail.com, esto es, el mismo 15 de octubre de 2022.

3. Manifestó que los días 18 y 26 de octubre de 2022 la accionada le notificó, de una parte, la “suspensión temporal de actividades” por presuntas faltas cometidas durante el desempeño de sus funciones y, de otra, la terminación “unilateral de la vinculación de trabajo colectivo”, respectivamente. En su criterio, ello denota “una persecución por su estado de gestación”.

4. Por lo anterior consideró vulnerados los derechos fundamentales a la dignidad humana, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y al fuero de maternidad. Por tanto, solicitó i) ordenar su reintegro en AGESOC y ii) que la demandada de continuidad al vínculo laboral, respetando la estabilidad laboral reforzada y el fuero de maternidad, en virtud de lo establecido en las sentencias T-008 de 2013 y T-030 y SU-075 de 2018.

Respuestas de las accionadas y vinculadas

6. El Ministerio del Trabajo informó que no figura en la base de datos de esa dirección el “que la entidad accionada haya radicado solicitud de autorización para terminar el vínculo suscrito con Alexandra Rodríguez Morantes”. Anexó certificado de inscripción y vigencia de AGESOC en la cual figura la señora Alba Ruth Libreros Lozada, en calidad de presidenta de dicha asociación.

7. La Red de Salud Ladera solicitó ser desvinculada del trámite de tutela por carecer de legitimación en la causa por pasiva. Señaló que las pretensiones van dirigidas contra AGESOC por ser la empresa con quien la accionante manifestó que tenía un vínculo ya sea contractual, laboral o asociativo y, esa situación, es desconocida por la Red de Salud Ladera.

Sentencias objeto de revisión

Primera instancia

8. El 21 de noviembre de 2022, el Juzgado Doce Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Cali resolvió “declarar que en el caso no se acreditó acción u omisión alguna de parte de la accionada AGESOC que afecte derecho fundamental alguno a la accionante”. Destacó, en primer lugar, “que la accionante suscribió con AGESOC el convenio de servicio colectivo No. 215720 para el desarrollo y gestión de un contrato sindical suscrito con el empresario la Red de Salud Ladera E.S.E. y la accionante participó mediante la figura del contrato sindical”. En segundo lugar, manifestó que “le asistía razón a la accionada al indicar que no existía una relación laboral entre los afiliados partícipes y el sindicato cuando se suscribe un contrato colectivo sindical, ya que el afiliado -partícipe en la ejecución del contrato sindical- no es trabajador del sindicato porque este lo componen los mismos afiliados y ejecutan dicho contrato en desarrollo del contrato colectivo, no encontrándose el elemento esencial de la subordinación”. En tercer lugar, señaló que aún si se admitiera que dicha pretensión tendría cabida bajo la figura del contrato realidad la acción de tutela resultaría improcedente, ya que la jurisdicción ordinaria laboral sería el escenario propicio para dirimir el conflicto.

9. Impugnación. La accionante impugnó el fallo y pidió se concedieran las pretensiones solicitadas. Argumentó que el fuero de maternidad y la estabilidad laboral reforzada tienen como fin proteger a la mujer embarazada de no ser despedida de su trabajo cuando se encuentra en estado de gestación o en periodo de lactancia, ya que de lo contrario se pondría en riesgo el sustento propio y el de su familia. En esa medida, pidió i) valorar nuevamente las pruebas que reflejan que tuvo una relación laboral con la organización sindical, ii) la historia clínica que evidencia que se encuentra en “plena gestación” y iii) se declare procedente la acción.

Segunda instancia

10. El 4 de febrero de 2023, el Juzgado Primero Penal del Circuito de Cali confirmó la decisión de primera instancia. Señaló que la accionante cuenta con otros mecanismos para “atacar el procedimiento seguido por la entidad accionada sobre su supuesto despido estando en estado de gravidez”. Agregó que el contrato suscrito entre la accionante y el sindicato no es

de índole laboral y, por tanto, le corresponde a la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral “establecer si existe o no un fuero de maternidad para la accionante”.

Pruebas que obran en el expediente

i. i) Copia de la cédula de ciudadanía de Alexandra Rodríguez Morantes.

ii. ii) Copia del convenio de afiliación sindical N°. 720 -AGESOC de fecha 9 de octubre de 2020.

iii. iii) Copia del Convenio de Servicio Colectivo N°. 215-720.

iv. iv) Certificado del banco de Bogotá donde consignaban a la accionante el “pago nómina”. Allí se registra el pago de un saldo equivalente a la suma de “\$1.859.987”.

v. v) Historia clínica de la accionante del 10 de julio de 2022, con diagnóstico principal “embarazo confirmado” y del 31 de octubre de 2022 con diagnóstico “consulta para instrucción y vigilancia de la dieta”.

vi. vi) Ecografía obstétrica transvaginal del 15 de octubre de 2022, en la que se registra “útero grávido (...) para una edad gestacional de 8 semanas 6 días”.

vii. vii) Correo de fechas 15 y 18 de octubre de 2022 remitido por la accionante a coordinacionagesoc215@gmail.com. En el primero se indicó que “adjunto ecografía confirmatoria vitalidad fetal” y en el segundo se realiza una solicitud de “confirmación para continuar cumpliendo labores”. En este último correo AGESOC contestó indicándole que “acerca de su caso, debe remitirse a la oficina principal de AGESOC (...)”.

viii. viii) Oficio del 18 de octubre de 2022 suscrito por la “Presidente de AGESOC” en el que se impone a la accionante “suspensión de su actividad colectiva” desde el 19 de octubre hasta el 27 de octubre de 2022. Lo anterior por presuntamente “haber realizado un proceso de manejo inadecuado de recursos”.

ix. ix) Oficio del 26 de octubre de 2022, suscrito por la “Presidente de AGESOC” a través del cual le comunicó a la accionante la terminación unilateralmente del “Convenio de Vinculación de Trabajo Colectivo” a partir de esa misma fecha. El documento contiene la firma de la

accionante.

b) Expediente T-9.306.800

Hechos

11. La accionante Sara Juliza Cárdenas Hernández tiene 21 años, es madre soltera, cabeza de hogar, cursó hasta “octavo grado”, tiene un hijo de 1 año y el bebé que espera. Indicó que el 27 de octubre de 2022 suscribió contrato a término fijo por 6 meses, entre el 27 de octubre de 2022 hasta el 26 de abril de 2023, con la empresa de Mantenimientos y Aseo SAS (en adelante Mantysas), cuyo objeto era ejercer labores de limpieza en zonas comunes y otras dependencias del conjunto residencial Ensueños de Saucedal, ubicado en el municipio de Chía. Manifestó que ejerció las labores contratadas bajo la subordinación de los señores Giovanni Moreno y Elizabeth Rangel, recibiendo un solo llamado de atención “por no ponerse la gorra de dotación entregada por la empresa aseadora”.

12. Señaló que en el horario de la mañana del día 3 de enero de 2023 se reunió con su jefe inmediata, la señora Elizabeth Rangel, para hablar de asuntos relacionados con sus labores en la copropiedad y allí le manifestó sobre su estado de gestación. Sin embargo, esta le indicó que tal situación “era un problema para la empresa”. Agregó que en horas de la tarde de ese día la empresa accionada le informó que a partir de esa esa fecha el “contrato laboral se daba por terminado”, bajo el argumento de que “existía un incumplimiento de parte de la accionante y debía firmar la terminación por justa causa”. Además, se le advirtió que no volviera a las instalaciones del conjunto donde ejercía sus labores porque “una persona ocuparía el puesto y la labor que venía ejecutando”.

13. Finalmente mencionó que, la empresa Mantysas le consignó en su cuenta de nómina la suma de \$456.539, por concepto de liquidación, la cual no ha retirado y que la accionada no le realizó los aportes al sistema de seguridad social, por cuanto en la ADRES aparece en el régimen subsidiado y no como cotizante. Aseguró que la terminación del contrato pone en riesgo su subsistencia y la de sus hijos. Por lo anterior, consideró vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la dignidad humana y al mínimo vital. Por tanto, solicitó i) el reintegro a la empresa Mantysas y ii) “el pago de todos los salarios y los aportes de seguridad social”.

Respuestas de las accionadas y vinculadas

14. Mantysas solicitó “desestimar todas las pretensiones”. Señaló que a la accionante se le terminó el contrato de trabajo “con justa causa por violación directa a las obligaciones del trabajador”, específicamente por cuatro llamadas de atención verbales y uno escrito, las cuales fueron aceptadas de forma libre y voluntaria por la trabajadora “al momento de firmar el contrato”. Señaló que la actora “jamás manifestó a la señora Elizabeth Rangel que estaba en embarazo” y enfatizó que la reunión sostenida con la jefe inmediata el 3 de enero de 2023 fue para comunicarle la terminación del contrato, que la accionante se negó a firmar -carta de terminación- por lo que tuvo que recurrir a dos testigos para que lo hicieran. Así mismo, destacó que la prueba de embarazo fue realizada el 5 de enero de 2023, es decir, dos días después de la terminación del vínculo laboral, lo cual, en su criterio, deja en evidencia que “no tenía conocimiento de su estado”. Agregó que el 4 de enero de 2023 se consignó la liquidación en su cuenta de nómina y se le realizó el pago “de todos los emolumentos laborales”.

15. El Conjunto Residencial Ensueños del Saucedal guardó silencio.

Sentencias objeto de revisión

Primera instancia

16. El 20 de enero de 2023, el Juzgado Primero Penal Municipal de Chía, Cundinamarca, negó el amparo solicitado y desvinculó de la acción al conjunto residencial Ensueños del Saucedal P.H. El despacho señaló que según la Sentencia SU-075 de 2018, “el empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado de embarazo”. Con fundamento en ello sostuvo que aun cuando la accionante afirmó que el 3 de enero de 2023 había puesto en conocimiento de su jefe directa que se encontraba en estado de gestación, lo cierto era que no obraba prueba alguna que así lo acreditara, pues el examen que se aportó era del 5 de enero de 2023, es decir, con posterioridad a la terminación del vínculo laboral. En consecuencia, sostuvo que “no había lugar al reconocimiento de una estabilidad laboral reforzada a favor de la accionante, dado que la terminación del contrato a término fijo se sustentó en una justa causa y el empleador no tenía conocimiento de su embarazo”.

17. Impugnación. La accionante impugnó el fallo y solicitó se concedieran las pretensiones solicitadas. Señaló que la empresa accionada no probó los supuestos cuatro llamados de atención que le realizaron e insistió que solo fue uno, el cual, en su criterio, no era suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, máxime cuando no fue llamada a descargos bajo un debido proceso. Agregó que el empleador actuó de mala fe al señalar que no tenía conocimiento de su estado de embarazo, porque el 3 de enero de 2023 le informó a su jefe inmediata sobre su estado de gestación y en horas de la tarde de ese mismo día le fue comunicada la terminación del contrato.

Segunda instancia

18. El 1 de marzo de 2023 el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Zipaquirá confirmó la decisión de primera instancia. Indicó que la prueba de embarazo fue realizada con posterioridad a la terminación del contrato y no se evidenciaron elementos que permitieran colegir la existencia de un nexo causal, es decir, “que la empresa tenía conocimiento del estado de embarazo de la accionante y que ello hubiera sido el fundamento de la decisión de terminar unilateralmente la relación laboral”, ya que obedeció a una justa causa por incumplimiento del reglamento de trabajo. En ese sentido, concluyó que en el caso no procedía la protección reforzada por fuero de maternidad o lactancia conforme al precedente constitucional vigente -Sentencia SU-075 de 2018.

Pruebas que obran en el expediente

- i) Copia del contrato de trabajo.
- ii) Copia de la liquidación laboral suscrita por Mantysas.
- iii) Copia de la cédula de ciudadanía de Sara Juliza Cárdenas Hernández.
- iv) Prueba positiva de embarazo realizada el 5 de enero de 2023 por el laboratorio clínico Angélica Montañez.
- v) Certificado de la ADRES de 1 de mayo de 2023 en el que se refleja que la accionante pertenece al régimen subsidiado, como madre cabeza de familia y en estado “activo”.
- vi) Planilla de aportes a la seguridad social realizados por la empresa Mantysas a favor de la

accionante.

Actuaciones en sede de revisión

19. La Sala de Selección Número Cuatro de la Corte Constitucional mediante Auto de 28 de abril de 2023 ordenó seleccionar para revisión los expedientes T-9.298.682 y T-9.306.800, y dispuso su acumulación y reparto al despacho del magistrado José Fernando Reyes Cuartas, para lo de su competencia.

Respuestas allegadas en sede de revisión

21. Expediente T-9.298.682: Alexandra Rodríguez Morantes expuso que i) su situación económica es muy difícil desde que la despidieron porque solo le pagaron \$800.000 de liquidación por el tiempo que laboró; ii) su núcleo familiar lo integran su compañero sentimental quien también se encuentra desempleado y sus hijos: uno de 12 años que “no tiene papá” y otro de “41 días de nacido”; iii) viven en un apartamento arrendado y su madre les “ayuda” con los pagos mensuales; iv) con el despido se perjudicó porque no pudo volver a cubrir sus obligaciones crediticias y se quedó sin EPS al igual que su hijo de 12 años; y v) actualmente viven de la ayuda que les proporciona la familia. Agregó que vi) desde la semana 11 de gestación no pudo volver a los controles debido a que se quedó sin EPS; vii) intentó afiliarse al régimen subsidiado, pero no obtuvo el puntaje; viii) sin embargo, su hermano le colaboró con el pago de la EPS; y ix) su hijo nació el 11 de mayo de 2023, con un trastorno de succión y se encuentra en controles por pediatría.

22. Explicó que había firmado contrato con “AGESOC” para trabajar con la Red de Salud Ladera, donde se desempeñó como jefe de facturación en cuatro puestos de salud. Allí se encargaba de que “las facturas generadas mensualmente llegarán a la sede administrativa” y también “del recaudo del dinero de las 4 IPS el cual se debía recaudar, contar y empacar en bolsas de seguridad”, para luego entregarlo a los escoltas de seguridad a efectos de que realizara la consignación. Además, indicó que su jefe inmediato era el señor Carlos Holmes Aguilar, “jefe de facturación” de esa entidad, sus horarios de trabajo eran de lunes a viernes de 7:00 am a 5:00 pm, debía cumplir órdenes directas del mencionado señor y su compensación mensual era de \$1.900.000. Sostuvo que al informar a AGESOC sobre su estado de embarazo, tres días después la suspendieron “por presuntas irregularidades que sucedieron en el mes de agosto de año 2022” y que el Subgerente de AGESOC la “hizo firmar

una carta a mano donde se declarara culpable por dichos acontecimientos”. Finalmente, indicó que no adelantó ningún trámite judicial.

23. AGESOC reiteró que la accionante el 21 de octubre de 2020 suscribió con la Asociación “convenio de servicio colectivo N°. 215.720 para el desarrollo y gestión de un contrato sindical suscrito con el empresario la Red de Salud Ladera E.S.E., generando el trabajo colectivo auxiliar administrativo en calidad de afiliado partícipe” y, por tanto, consideró que no existió una relación laboral. Señaló que la accionante ejerció actividades colectivas en el área de facturación tendientes “al desarrollo de los contratos sindicales suscritos y se fijó un horario de trabajo colectivo de índole administrativo de lunes a viernes de 7:00 am a 5:00 pm”. Indicó que no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo para despedir a la accionante, porque “se configuró una causal objetiva y justa para dar por terminado el convenio de vinculación colectiva”, de acuerdo con la cláusula 6.1. del reglamento del contrato sindical que permite “la terminación unilateral por cualquiera de las partes”.

24. Respecto a la suspensión temporal de las funciones de la accionante señaló que el “17 de octubre de 2023” solicitó su versión libre por “haber anulado unas facturas que correspondían a la toma de unos exámenes de laboratorio practicados a su hijo y esposo, conducta que fue aceptada por la accionante y se le impuso como sanción una suspensión”, dado que “puso en riesgo la ejecución y desarrollo de los contratos sindicales suscritos con la Red de Salud Ladera E.S.E”. La suspensión de la actividad colectiva fue por el término de 8 días, del 19 de octubre de 2022 al 27 de octubre siguiente, y la terminación unilateral del convenio de vinculación de trabajo colectivo ocurrió el 26 de octubre de 2022, según se observa en los documentos aportados por AGESOC (acta de suspensión y carta de despido).

25. AGESOC se pronunció frente a lo manifestado por la accionante. Señaló que la señora Alexandra Rodríguez Morantes manifestó que su situación económica es muy difícil, pero no aportó prueba que acreditara tal condición. Destacó que luego de su terminación del contrato colectivo, la accionante estuvo afiliada inicialmente como beneficiaria y actualmente en calidad de cotizante, por lo que dispone de cobertura al Sistema de Seguridad Social en Salud. Agregó que el hecho de haber tenido la calidad de beneficiaria inicialmente obedeció a que “algún miembro de su núcleo familiar la incluyó”. Finalmente, precisó que reiteraba lo expresado en la acción de tutela en lo atinente al convenio colectivo.

26. Expediente T-9.306.800: El apoderado de Mantysas señaló que i) a la accionante se le terminó el contrato “al omitir el uso de los elementos de protección propios de su cargo”; ii) no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo porque “no había informado a su jefe inmediato de alguna novedad médica”; iii) a la trabajadora se le hicieron cuatro llamados de atención verbales por llegar “20 minutos posteriores a la hora de inicio de sus labores” y “por ingresar a laborar con elementos que no corresponden al uniforme que conllevan un riesgo laboral”, lo cual “se considera una falta grave, ya que genera un peligro inminente en la ejecución de las labores”, además que ello “en el mundo de las empresas” se entiende como un incumplimiento del contrato y, por tanto, “una justa causa de terminación laboral”.

27. Agregó que iv) los llamados de atención estaban acompañados de unos descargos que fueron rendidos por la trabajadora “en el mismo instante en donde se realizaba el llamado de atención (...), los cuales son de pleno conocimiento de la trabajadora y fueron firmados y aceptados por ella desde el ingreso a la compañía”. Al respecto, anexó dos declaraciones extrajuicio del 22 de junio de 2023 realizadas por Gleidys Gómez Rangel, en calidad de Supervisora de la Empresa Mantenimiento y Aseo S.A.S., indicando que los días 26 y 30 de noviembre de 2022 se realizaron llamados de atención verbal por “las continuas llegadas tarde al trabajo” y “por llevar elementos que no corresponden a la dotación de trabajo”.

28. Sara Juliza Cárdenas se pronunció frente a lo manifestado por Mantysas. Indicó que el llamado de atención que le realizó la empresa demandada se le hizo una sola vez y fue “por el no uso de la gorra de dotación, la cual se quitó debido a la ardua labor y alto grado de sudoración por la actividad laboral de aseadora de las torres asignadas” y que, en su momento, explicó “el motivo por el cual se quitó de manera momentánea dicho implemento de protección”. Resaltó su preocupación por las declaraciones extrajuicio aportadas, dado que “desconoce quién sea la señora Gleidys Gómez Rangel”, pues aseguró que quien supervisaba sus actividades “era la hija de Elizabeth Rangel, la señorita Scarlet”. Además, destacó que “nunca se le realizó un debido proceso y que la parte accionada solo busca ocultar el verdadero motivo de terminación del contrato, [el cual] fue por su estado de gestación”.

29. Frente a la solicitud de autorización al Ministerio de Trabajo señaló que era falaz la afirmación realizada por la parte accionada”, dado que “le había manifestado de manera verbal su estado de gravidez a la señora Elizabeth Rangel y esta le manifestó que hablaría

con el Sr. Giovanni para que pudieran adaptar las labores de acuerdo con su estado de embarazo, ya que las funciones de aseo en la copropiedad Ensueños de Saucedal P.H. requiere de gran esfuerzo físico, porque son 26 torres de 6 pisos (sin ascensor) más las zonas comunes de la copropiedad, labores ejecutadas únicamente por 4 aseadoras”. Explicó que se había realizado varias pruebas caseras de embarazo pero que “por cuestiones higiénicas y de dignidad humana no se exhibieron al empleador al momento en que se informó el estado de gravidez”; sin embargo, destacó que como “la empleadora manifestó que no tenía conocimiento” procedió a realizarse la prueba de sangre para que un profesional certificara su estado de embarazo.

30. La Administradora del Conjunto Residencial Ensueños de Saucedal P.H señaló que desconoce los hechos objeto de tutela, porque “a la reunión del 3 de enero de 2023 no fue convocada la copropiedad y tampoco existió previo aviso de la realización de una reunión con algún trabajador ni de que su objeto fuera la terminación unilateral del contrato laboral de la Sra. Sara Juliza Cárdenas Hernández”. Explicó que la copropiedad se halla bajo la figura de tercerización del servicio de aseo” y, por tanto, no posee el carácter de empleador, pues Mantysas “dispone de sus empleados para el cumplimiento del contrato”. Por último, mencionó que “por parte de la copropiedad no existió requerimiento alguno hacia la Sra. Sara Juliza Cárdenas Hernández ni existió inconformidad frente al servicio de la trabajadora que se pusiera en conocimiento de la empresa para tomar decisiones en contra de la misma”.

31. La vinculada Elizabeth Rangel guardó silencio.

. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Competencia

32. Esta Sala es competente para analizar los fallos materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución, y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Problemas jurídicos y metodología de decisión

33. Atendiendo a los antecedentes descritos y de verificarse el cumplimiento de los

parámetros de procedencia de tutela por despido de mujer embarazada, corresponderá a esta Sala de Revisión responder los siguientes interrogantes:

Expediente T-9298682: ¿Se vulneran por parte de un sindicato los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y a la seguridad social de la mujer embarazada o lactante cuando se da por terminado un convenio colectivo de trabajo sin solicitar autorización al Ministerio de Trabajo, aun cuando se indica que ello obedeció a una justa causa y además se alude a una sanción disciplinaria?

Expediente T-9.306.800: ¿Se desconocen los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y a la seguridad social de la mujer embarazada o lactante cuando se da por terminado un contrato a término fijo, sin haber solicitado autorización al Ministerio de Trabajo, aun cuando se alude que ello obedeció a una justa causa y amparado en una sanción disciplinaria?

34. Para responder a los interrogantes planteados, la Sala atenderá como metodología de análisis i) el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada con independencia de la modalidad de vinculación laboral, incluyendo el contrato sindical y la autorización del Ministerio de Trabajo por despido de mujer embarazada aun cuando se alegue una justa causa; ii) la notificación del estado de embarazo; y, finalmente, iii) se resolverán los casos concretos.

35. Esta corporación ha señalado que la especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante encuentran fundamento en los artículos 5º, 11, 13, 42 y 43 de la Constitución, así como en diferentes normas que integran el bloque de constitucionalidad, en particular, los artículos 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 9.2 del Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 4º del Convenio 183 de 2000 de la Organización Internacional del Trabajo, entre otras. De otra parte, la legislación colombiana regula en el capítulo V del Código Sustantivo del Trabajo lo relativo a la protección de la mujer gestante trabajadora.

Alcance de la Sentencia SU-070 de 2013

36. La Corte en la Sentencia SU- 070 de 2013 consolidó una posición de las diferentes salas

de revisión sobre lo concerniente a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada y lactante, destacando que dicha garantía era aplicable a todas las mujeres trabajadoras en el ámbito laboral y, además, se extiende a toda alternativa de trabajo, sustentadas en relaciones contractuales distintas al contrato de laboral (contrato de prestación de servicios) o de un contrato de trabajo verbal o escrito (por obra o labor contratada, a término fijo o indefinido). Ello, en virtud del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas, así como a la protección de la mujer y de la maternidad.

37. En esa medida, la Sala Plena unificó las reglas aplicables en los diferentes tipos de contratos y alternativas laborales, precisando que la procedencia de medidas protectoras dependerá de “a) la existencia de una relación laboral o de prestación y b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación”. Además, destacó la existencia de dos presunciones por embarazo: una, en virtud de lo establecido en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), en armonía con la modificación realizada en la Ley 2141 de 2021; y, otra, cuando en los contratos a término fijo y en los de prestación de obra o labor, el empleador no los renueva o no celebra un nuevo contrato con la mujer embarazada y aquel no demuestra que ha desaparecido la necesidad del servicio (o el objeto del contrato). En esos casos se presume que la falta de renovación del vínculo se dio en razón de su condición.

38. Para la Corte el conocimiento del embarazo de la trabajadora no constituía un requisito para establecer si existía o no protección, sino para determinar el grado de la protección, cuyo alcance se determinaba “según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación”; de manera que el conocimiento del embarazo por parte del empleador daba lugar a una protección “integral y completa”; mientras que en los casos en que existe falta de conocimiento por parte del empleador procedía una “protección más débil”.

Del fuero de maternidad en los contratos con empresas que prestan servicios de tercerización

39. Ahora bien, en los supuestos fácticos distintos a los del contrato laboral (cooperativas de trabajo asociado, empresas de servicios temporales y contratos de prestación de servicios), la Sala Plena explicó que le corresponde al juez de tutela verificar si existe un inminente

riesgo de afectación al mínimo vital o de otros derechos fundamentales de la accionante, analizando cada caso particular a fin de determinar si bajo esa figura contractual no se está ocultando una relación laboral. Para el efecto precisó que se debe verificar los elementos fundamentales de un contrato de trabajo (salario, subordinación y prestación personal del servicio) y si se concluye la concurrencia de esos tres elementos se estaría en presencia de un verdadero contrato de trabajo. En tal evento, se aplicarían las reglas establecidas para los contratos a término indefinido, a término fijo o por obra o labor contratada o prestación de servicios, según sea el caso. Si se demuestra que no se trata de un contrato laboral igualmente proceden las medidas de protección derivadas del fuero de maternidad, dado que la Corte en dicha sentencia de unificación reiteró la protección a la mujer embarazada en todas las alternativas laborales.

40. Específicamente, en el supuesto de vinculación mediante contrato de prestación de servicios, la Corte señaló que cuando se configura un contrato realidad se deben aplicar las reglas establecidas para el contrato laboral a término fijo, dado que dentro de sus características se trata de un contrato temporal “indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido”. Ahora, si no se configura el contrato realidad, pero el contratista conocía del estado de embarazo, subsiste la causa del contrato y si no cuenta con el permiso del Inspector de Trabajo el juez deberá ordenar: “a. La renovación de la relación contractual, la cual se dará hasta por el término del periodo de lactancia. b. El pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de no renovación del contrato, hasta la renovación del mismo; c. El pago por concepto de la indemnización por despido discriminatorio; y d. El pago de la licencia de maternidad. Este pago no se realizará si en el caso se acredita que la madre disfrutó de la licencia de maternidad. e. En el evento en el que el término del periodo de lactancia haya terminado, procederá el reconocimiento de los honorarios dejados de percibir hasta la terminación de periodo de lactancia”.

41. Ahora bien, en los casos de las personas que suscriben un contrato sindical, cuando una trabajadora/afiliada es desvinculada de la ejecución de dicho contrato estando embarazada o en periodo de lactancia, la Corte en la Sentencia T-138 de 2015 sostuvo que en esos eventos resulta “evidente la afectación de uno o varios derechos fundamentales”; primero, porque “la protección a la estabilidad laboral reforzada para mujer embarazada o lactante es procedente independientemente del tipo de contrato por medio del cual se encuentra vinculada”, pues para hacer efectiva la protección “en aquellas relaciones que no revisten la

naturaleza de laborales (...), deben asimilarse estas 'a una relación laboral sin condiciones específicas de terminación; categoría esta que se ha concretado en las normas legales como punto de partida para la aplicación de la protección contenida en el denominado fuero de maternidad' (...)" y, segundo, por cuanto "la garantía de estabilidad laboral reforzada para mujer embarazada o lactante en los casos de ejecución de contrato sindical procede no solo en virtud del principio de no discriminación o del conjunto de garantías constitucionalmente dispuestas para la mujer en ese estado, sino por la naturaleza misma del sindicato es decir, su deber de solidaridad con sus afiliados y su necesaria sujeción a orden legal y a los principios democráticos (artículo 39 superior)".

42. De este modo, precisó que "en estos casos el juez constitucional puede intervenir para hacer efectiva la protección constitucional antes señalada y que, para la terminación o no renovación de un contrato entre trabajadora/afiliada, embarazada o lactante y el sindicato, celebrado en virtud de un contrato sindical, se hace indispensable la autorización del Inspector de Trabajo con el fin de resguardar los derechos de esta". Sobre el contrato sindical -definición, naturaleza y modalidad-, se hará alusión más adelante, infra 63 a 67.

43. En línea con lo último, la Corte en la Sentencia T-104 de 2022 destacó su preocupación frente a la utilización recurrente "de mecanismos de flexibilización laboral como son los contratos de tercerización de servicios, para intentar evadir obligaciones legales en relación con la protección de las trabajadoras en estado de embarazo que representan prácticas complejas de evidente discriminación institucional y estructural contra la mujer gestante". En esa medida, señaló que "se hace indispensable seguir el precedente planteado en la Sentencia C-470 de 1997 cuya fuerza vinculante es indiscutible y debe ser principio orientador de las sentencias de tutela en cuanto se trata de una interpretación directa de nuestra Carta Política sobre un mandato al Legislador para garantizar la protección de la mujer embarazada".

44. En suma, la Corte ha sentado la prohibición de desvincular a una trabajadora gestante o lactante con independencia de la modalidad contractual o laboral, sin la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo, pues de hacerlo se presume que el despido es discriminatorio, al tener como fundamento precisamente la condición de ser gestante. Dicha regla se aplica inclusive "a las empresas de servicios temporales, a las cooperativas de trabajo asociado, a las empresas comerciales dedicadas a la tercerización" y a los contratos

entre trabajadora/afiliada embarazada o lactante y un sindicato celebrado en virtud de un contrato sindical, toda vez que la garantía a la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad tiene por objeto “evitar que se excluya a las mujeres del mercado laboral debido a su estado de embarazo”.

Alcance de la Sentencia SU-075 de 2018

La autorización del Ministerio de Trabajo por despido de mujer embarazada aun cuando se alegue una justa causa

45. La Sentencia SU-075 de 2018 mantuvo en gran medida las reglas de unificación establecidas en la Sentencia SU-070 de 2013, sin embargo, modificó las reglas relacionadas con el alcance de la protección en los casos en que no existe conocimiento del empleador del estado de embarazo de la trabajadora. En dicho supuesto, la Corte sostuvo que “no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada” y, por tanto, este no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora. Para la Corte, la regla jurisprudencial establecida en la Sentencia SU-070 de 2013 según la cual el empleador debía asumir determinadas cargas prestacionales aún sin conocer el estado de embarazo de la persona, imponía una obligación desproporcionada, pues la desvinculación laboral no había sido consecuencia de un acto de discriminación y de allí que modificara parcialmente el precedente anterior. No obstante, aclaró que cuando el empleador conoce del estado de embarazo de la mujer gestante, “tiene prohibido desvincular a dicha trabajadora sin la respectiva autorización del Inspector del Trabajo, aun cuando medie una justa causa”.

46. La Corte en atención a la situación fáctica de los casos analizó la aplicación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad en las modalidades de contrato a término indefinido, por obra o labor contratada y a término fijo. Para mayor ilustración la Sala reiterará las reglas establecidas en la Sentencia SU-070 de 2013 y las modificaciones que introdujo la Sentencia SU-075 de 2018, conforme fueron sintetizadas en la Sentencia T-329 de 2022, pero solo se hará alusión a los contratos de término fijo, dada su pertinencia para uno de los casos objeto de estudio:

Modalidad

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

Contrato a término fijo

Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del plazo pactado 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 CST

Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del contrato y no se adujo justa causa, tiene lugar una protección intermedia. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, el reintegro solo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si no resulta posible el reintegro, puede ordenar el pago de indemnizaciones por despido sin justa causa.

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

(a) que la desvinculación ocurra antes 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 derivada del fuero de maternidad.

(b) Que la desvinculación ocurra al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada. En este caso 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 dieron origen a la relación laboral. En caso afirmativo el empleador deberá extender el contrato por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. Si dicho funcionario establece que no subsisten las causas del contrato 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 acudir al inspector del trabajo. En este caso, tiene lugar una protección intermedia.

Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del contrato y se alega una justa causa distinta al cumplimiento del plazo pactado, tiene lugar una protección débil. 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, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación procede si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si se desconoce la regla de acudir al inspector de trabajo el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del CST

Si la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato y se alega como justa causa dicha circunstancia, 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 solo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Tampoco se reconoce el pago de salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato pactado ya había terminado.

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.

47. En conclusión, de acuerdo con el precedente constitucional vigente el fuero de estabilidad laboral reforzada a favor de la mujer gestante o lactante procede siempre que se acrediten las siguientes condiciones: i) la existencia de una relación laboral o contractual; ii) que la trabajadora se encuentre en estado de embarazo o en periodo de lactancia durante la vigencia del vínculo laboral o contractual; y iii) el conocimiento por parte del empleador del estado de embarazo. Finalmente, dependiendo de la alternativa laboral procederá el grado de protección.

Acreditación del conocimiento del empleador o contratante del estado de embarazo de la trabajadora. Las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018

48. Como se indicó, la Sentencia SU-075 de 2018 modificó el precedente establecido en la Sentencia SU-070 de 2013 en el sentido de que estableció que el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo requiere que se acredite el conocimiento del empleador del estado de gravidez de la mujer al momento de terminar el vínculo laboral. Sin embargo, pese a esa modificación, la Sentencia SU-075 de 2018 mantuvo el estándar probatorio desarrollado en la sentencia de 2013, esto es, respecto a la forma como se entiende acreditado dicho requisito.

49. En esa dirección, respecto de la forma como debe acreditarse el conocimiento del empleador del estado de embarazo de la trabajadora, en la Sentencia SU-070 de 2013 se sostuvo que no se requería de mayores formalidades, ya que podía darse “por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar, pero también, porque se configure un hecho notorio o por la noticia de un tercero”. Concretamente, señaló que se podría demostrar a través de los siguientes supuestos: “i) cuando el embarazo se encuentra en un estado que permite que sea inferido; ii) se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; iii) cuando el embarazo es de conocimiento público por parte de compañeros de trabajo; y, iv) se puede concluir que el empleador tenía conocimiento del embarazo cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo”. Sin embargo, se aclaró que dichas circunstancias son meramente descriptivas y no taxativas, ya que “es tarea de las o los jueces de tutela analizar con detenimiento las circunstancias propias del caso objeto de estudio para concluir si es posible o no inferir que aun cuando la notificación no se haya hecho en debida forma, existen indicios que conduzcan a afirmar que el empleador sí conoció previamente el embarazo de la

trabajadora”. Lo anterior bajo el entendido de que “no es necesaria la notificación expresa del embarazo al empleador, sino su conocimiento por cualquier medio”.

50. En concordancia con lo anterior, respecto de los medios de prueba y la valoración que debe otorgarle el juez a los mismos, en la Sentencia SU-075 de 2018, la Corte señaló que para efectos de demostrar si el empleador conocía el estado de embarazo de la trabajadora, “los jueces deben valorar las posibles evidencias de que el empleador tuvo noticia del estado de gravidez de la trabajadora en el marco del principio de libertad probatoria” y dicha evaluación debe realizarse a partir de la sana crítica de todas las pruebas que se aporten al proceso, “entre las cuales pueden enunciarse las testimoniales, documentales, indicios e inferencias, entre otros”.

51. En suma, si bien el conocimiento del empleador sobre el estado de gestación de la mujer trabajadora no exige mayores formalidades y existe libertad probatoria para demostrarlo, a partir de la Sentencia SU-075 de 2018 dicho aspecto, en todo caso, debe acreditarse y la carga de probarlo recae en quien alega el hecho, a efectos de que procedan las órdenes tendientes a la garantía de la estabilidad laboral reforzada. No obstante, la Corte también ha señalado que cuando se advierten dificultades probatorias porque no exista un documento a través del cual se hubiere notificado al empleador sobre el estado de embarazo de la accionante y subsistan dudas sobre el conocimiento del empleador, le corresponde a este desvirtuar la presunción del artículo 239 de CST.

Casos concretos

a. a. Los asuntos objeto de análisis cumplen con los requisitos de procedencia formal de la acción de tutela

52. Legitimación por activa. En los expedientes T-9.298.682 y T-9.306.800, las señoras Alexandra Rodríguez Morantes y Sara Juliza Cárdenas Hernández actúan en causa propia como titulares de los derechos invocados. Estas acudieron al trámite constitucional porque fueron despedidas de sus labores pese a que se encontraban en estado de embarazo; por lo tanto, este requisito se encuentra debidamente cumplido.

53. Legitimación por pasiva. La Asociación Gremial Especializada en Salud de Occidentales de Cali (AGESOC) y la Empresa de Mantenimiento y Aseo (Mantysas), son entidades particulares

respecto de las cuales las accionantes tenían una relación laboral y contractual derivadas de la condición de trabajadoras y a estas se les atribuye la vulneración de los derechos fundamentales en discusión, por lo que están legitimadas como parte pasiva en virtud de lo establecido en el artículo 42.4 del Decreto 2591 de 1991 y de allí que se entienda cumplido este criterio.

54. Del mismo modo, en el expediente T- 9.298.682 el juez de primera instancia vinculó i) al Ministerio de Trabajo y ii) a la Red Salud Ladera. En el expediente T-9.306.800, en sede de revisión fueron vinculadas iii) la señora Elizabeth Rangel, en calidad de jefe inmediata o coordinadora de Sara Juliza Cárdenas Hernández, dado que según narró la accionante fue a quien le comunicó sobre su estado de gravidez; y iv) la administración del conjunto residencial Ensueños del Saucedal P.H, por ser el lugar donde la accionante ejercía las labores de limpieza para la cual fue contratada. En esa dirección, estima la Sala que la señora Elizabeth Rangel estaría legitimada, por ser a quien la accionante le comunicó su estado de embarazo; sin embargo, no ocurre igual respecto de las otras vinculadas porque, en principio, no se evidencia que estas hayan desplegado ninguna acción u omisión en la decisión de la terminación unilateral de la relación laboral por el empleador. En consecuencia, se ordenará su desvinculación.

55. Inmediatez. Esta corporación ha señalado que la acción de tutela debe interponerse “en un plazo razonable, oportuno y justo, tiempo que se contabiliza desde el momento en que se generó la vulneración o amenaza de un derecho fundamental; así, el medio de amparo cumple con la finalidad de ser una herramienta de aplicación inmediata y urgente”. En los expedientes T-9.298.682 y T-9.306.800, las accionantes cumplieron debidamente con esta carga, pues los despidos se produjeron el 26 de octubre de 2022 y el 3 de octubre de 2023, y los mecanismos de protección constitucional fueron presentados el 1 de noviembre de 2022 y el 6 de enero de 2023; es decir, 5 días y 3 meses, respectivamente, después del hecho que las accionantes consideraron vulnerador de sus derechos fundamentales, término que se considera razonable.

56. Subsidiariedad. Este presupuesto implica que se hayan agotado todos los mecanismos establecidos legalmente para resolver el conflicto, salvo cuando la acción de amparo se interpone como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, y cuando se demuestre que la vía ordinaria no resulta idónea o eficaz para la protección de los derechos

fundamentales. Ahora, la Corte ha señalado que, si bien en la jurisdicción ordinaria existe un mecanismo para resolver las pretensiones de reintegro y el pago de acreencias laborales, “este no tiene un carácter sumario para restablecer los derechos de sujetos de especial protección constitucional que, amparados por la estabilidad laboral reforzada, requieren una medida urgente de protección y un remedio integral. En esa medida, ha manifestado que “i) las mujeres en estado de gestación o lactancia y los recién nacidos son sujetos de especial protección del Estado, al hallarse en condición de indefensión; y ii) cuando quien acude al mecanismo de amparo se encuentra en situación de debilidad manifiesta, la acción de tutela se torna en un mecanismo de protección preferente”.

58. En consecuencia, en ambos asuntos las accionantes son sujetos de especial protección constitucional, circunstancia que hace necesario flexibilizar el análisis de este requisito y, por tanto, se encuentra demostrado su cumplimiento. Para la Sala el asunto ostenta relevancia constitucional, por cuanto implica no solo la protección de la mujer durante la etapa de gestacional y del que está por nacer, sino que también se extiende a la protección al ejercicio pleno de la maternidad. Además, “la prohibición de despido por causa o con ocasión del embarazo se encamina a garantizar a la mujer embarazada o lactante un ingreso que permita el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente”.

59. Superado el examen de procedibilidad la Sala analizará el fondo del asunto con el fin de establecer si existió una conducta violatoria de derechos fundamentales y, de ser el caso, adoptar las medidas necesarias.

b. Expediente T-9298682: síntesis y solución del caso concreto

60. La señora Alexandra Rodríguez Morantes señaló que i) el 21 de octubre de 2020 suscribió con AGESOC “convenio de servicio colectivo N°. 215-720”; ii) prestó sus servicios en la Red de Salud Ladera donde se desempeñó como “jefe de facturación en 4 puestos de salud”; iii) se encargaba de que “las facturas generadas mensualmente llegaran a la sede administrativa y del recaudo del dinero de las 4 IPS, el cual se debía recaudar, contar y empacar en bolsas de seguridad” y luego entregarlo al personal de seguridad para que realizaran su consignación; iv) laboraba de lunes a viernes en un horario de 7:00 am a 5:00 pm; v) cumplía órdenes directas del jefe de facturación de la entidad donde prestó sus servicios; vi) el 15 de octubre comunicó a la demandada su estado de gestación; vii) el 18 de

octubre fue suspendida de sus actividades hasta el 27 de octubre siguiente; y; viii) el 26 de octubre se le terminó unilateralmente la vinculación de trabajo colectivo.

61. Por su parte, AGESOC señaló que el contrato colectivo que suscribió con la accionante no era de tipo laboral y que no solicitó autorización a la autoridad laboral porque “se configuró una causal objetiva y justa para dar por terminado el convenio de vinculación colectiva”, de acuerdo con la cláusula 6.1, del reglamento del contrato sindical que permite “la terminación unilateral por cualquiera de las partes”. Además, refirió que la accionante había sido suspendida por haber anulado unas facturas relacionadas con la toma de exámenes de laboratorio realizadas a su esposo e hijo.

62. Ahora, la Sala observa que en el “convenio de servicio colectivo N°. 215-720”, suscrito entre la accionante y AGESOC se especificó que se trata de un “trabajo colectivo laboral”, para ejercer la actividad de “auxiliar administrativo”, con una jornada de “4 a 12 horas”, una “compensación básica variable de \$877.803”, además se estipuló que la “vigencia del contrato sindical era la indicada en el inciso final del artículo 482 del CST”. Dicha norma estatuye que: “(...) La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo”. Por último, en la cláusula 6.1. se estableció como causal de retiro la “terminación de manera unilateral por cualquiera de las partes”.

63. Sobre la forma de vinculación de la accionante: como se indicó, AGESOC alegó que suscribió con la accionante un contrato colectivo para el desarrollo y gestión de un contrato sindical en calidad de “afiliado partícipe” y no un contrato laboral, por lo que, en su criterio, no procede la garantía solicitada. Ahora, de acuerdo con la Sentencia T-457 de 2011, el contrato sindical “se caracteriza por ser solemne, nominado y principal, realizado en ejercicio de la libertad sindical, que goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato. Adicionalmente, en virtud de él, (i) el sindicato contratista responde porque sus afiliados presenten los servicios o ejecuten la obra contratada; (ii) el representante legal de la organización sindical como encargado de suscribir el contrato sindical, ejerce la representación de los afiliados que participan en el mismo; (iii) el sindicato se asimila, sin serlo (...), a un empleador sin ánimo de lucro por expresa disposición de la ley laboral y, (vi) en caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores quedan facultados para continuar prestando sus servicios mientras dure la vigencia del contrato y en las condiciones inicialmente estipuladas”.

64. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha referido al contrato sindical en cuanto a su definición, naturaleza y modalidad. Ha señalado, en cuanto a lo primero, que ese tipo de contrato “según lo ha reconocido la jurisprudencia constitucional y ordinaria, hace parte del derecho colectivo del trabajo y pertenece a una gama amplia de institutos y garantías puestos al alcance de las organizaciones sindicales para que desarrollen sus actividades, se agencien recursos económicos, promuevan sus intereses y materialicen sus objetivos, de manera adecuada y efectiva. Como lo ha entendido la Corte Constitucional, además, promueve fines constitucionalmente amparados, como que los trabajadores accedan a la propiedad y la gestión de las empresas, que las organizaciones sindicales sean más dinámicas y participativas y que se promueva el trabajo colectivo (CC T-457-2011 y CC T-303-2011)”.

65. En cuanto a su naturaleza destacó: “el contrato sindical constituye una especie de vínculo sui generis, diferente del contrato de trabajo subordinado, pues supone una forma de trabajo organizado, cooperativo y autogestionado, en el que los trabajadores, situados en un plano de igualdad, ponen al servicio de un empleador su capacidad de trabajo, para la realización de ciertas obras o la prestación de ciertos servicios, a través de la representación de su organización sindical, que responde tanto por las obligaciones ante la empresa como por las obligaciones ante los trabajadores afiliados”. Y en torno a su modalidad dijo: “es claro que el contrato sindical tiene la naturaleza del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor, porque siendo uno de los sujetos del negocio jurídico el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, pero sin que opere aquí la subordinación, la autonomía jurídica, propia del contrato civil, es la nota predominante en ese tipo de relación”.

66. Igualmente, el Consejo de Estado se ha referido a la especial naturaleza del contrato sindical, su no configuración de vínculos laborales subordinados y a las diferentes formas de relación que se dan entre trabajadores, sindicato y empresa. En concreto ha resaltado que: “el sindicato cumple una función doble en el escenario del contrato sindical, a saber: (i) fungir como representante de los intereses de sus afiliados ante la parte contratante y (ii) ser el responsable de los honorarios y demás prestaciones que se deben pagar a favor de quienes ejecuten el acuerdo”. Y en cuanto a la esencia de ese contrato sostuvo: “(...) se desprende la no configuración de una relación laboral entre las personas que lo ejecutan y el contratante, de manera tal que las obligaciones referentes a la seguridad social derivadas de

éste, corren por parte del sindicato”.

67. De otra parte, el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato sindical como “el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios [empleadores] o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados (...). La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo”. Y el Decreto 036 de 12 de enero de 2016 reguló la celebración, naturaleza y obligaciones del contrato sindical y en su artículo 2.2.2.1.16 lo definió como aquel celebrado entre el empleador y uno o varios sindicatos para la prestación de un servicio o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados, siendo de “naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal”. A su vez, el artículo 2.2.2.1.17 prescribe que la actividad de los trabajadores que se vinculan a una empresa, como afiliados de un sindicato para prestar servicios o realizar obras, se regirán por lo dispuesto en los artículos 373, 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato sindical y su respectivo reglamento.

68. En suma, la Sala destaca que, si bien los contratos que suscriben los sindicatos con sus afiliados no tienen la denominación de contratos de trabajo, no es menos cierto que conforme a la jurisprudencia en cita y lo desarrollado en la dogmática de esta decisión, las garantías de las que se deriva la protección reforzada a las mujeres embarazadas se aplican a todas las alternativas laborales. De igual modo, aunque en las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018 no se hizo referencia expresa a los contratos colectivos de trabajo, lo cierto es que el fuero de maternidad es de naturaleza constitucional y, por tanto, debe garantizarse en cualquier tipo de relación laboral o contractual. De esta manera, el juez constitucional está autorizado para intervenir y hacer efectiva la garantía constitucional de protección a la mujer embarazada. Además, en los eventos relativos “a la terminación o no renovación de un contrato entre trabajadora/afiliada, embarazada o lactante y el sindicato, celebrado en virtud de un contrato sindical, se hace indispensable la autorización del Inspector de Trabajo con el fin de resguardar los derechos de esta”, según ha sido la línea de este tribunal.

69. La estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada: conforme a lo señalado, los contratos sindicales que se celebran con los afiliados no tienen la denominación de contratos de trabajo al no existir el elemento esencial de la subordinación; por consiguiente, la Sala se

abstendrá de verificar si en el caso se presentó o no el fenómeno del contrato realidad, dado que además no fue solicitado en la tutela y la accionante cuenta con los mecanismos de defensa judiciales para el efecto. Por consiguiente, la Sala solo se limitará a verificar lo alegado en la tutela, esto es, el cumplimiento de los lineamientos jurisprudenciales respecto a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada. Por tal razón, con el fin de determinar el alcance de la protección es preciso indicar que atendiendo las particularidades del contrato celebrado se procederá a dar aplicación al precedente establecido en materia de contratos de prestación de servicios. Dicha asimilación se realiza en consideración a que, de una parte, la accionante se vinculó con el sindicato para realizar labores de tipo administrativo y no para ejecutar una obra o labor determinada, pues en el contrato se indicó que la accionante ejercería la actividad de “auxiliar administrativo”, y, de otra parte porque, en principio, no se configuran las características de una relación laboral, según se ha explicado, sin perjuicio, claro está, de lo que pueda debatirse en un proceso ordinario. Sobre el punto es menester aclarar que dicha asimilación únicamente se realiza para efectos de determinar el alcance de la protección, dado que como se indicó dicho contrato colectivo, prima facie, no es de índole laboral. Con todo, aun partiendo de que la relación entre las partes no es laboral, las medidas de protección de la estabilidad laboral reforzada también son predicables de este tipo de contratos.

70. Por lo anterior, la Sala procederá a verificar si en el asunto i) el contratante conoció previamente del estado de gestación, ii) si el objeto del contrato persiste y si iii) el contratante contó con el permiso del Inspector del Trabajo para dar por terminado el contrato, aun cuando se alegue una justa causa como el haber sido producto de una sanción disciplinaria. Constatados estos elementos objetivos daría lugar a la protección de la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad.

71. En primer lugar, es claro que AGESOC sí conocía el estado de embarazo de la accionante antes de dar por terminado el contrato sindical. En efecto, se encuentra probado que Alexandra Rodríguez Morantes informó a la accionada sobre su estado, pues aportó constancias de fechas 15 y 18 de octubre de 2022 remitidos a la accionada a través del correo coordinacionagesoc215@gmail.com. En el primero “adjuntó ecografía confirmatoria vitalidad fetal” y, en el segundo, realizó una solicitud de “confirmación para continuar cumpliendo labores”. Sin embargo, el 27 de octubre de 2022, la accionada terminó el contrato colectivo; además en ningún momento cuestionó el conocimiento sobre el estado de

gestación de la accionante en vigencia del contrato, pues solo se limitó a indicar que no se trataba de un contrato laboral.

72. En segundo lugar, el objeto del contrato persiste en la actualidad, dado que dicho convenio se suscribió entre las partes el 21 de octubre de 2020 y hasta la fecha de su terminación la accionante continuó ejerciendo sus actividades de “auxiliar administrativo”, según lo indicaron las partes, pues en el expediente no obran pruebas que evidencien lo contrario. Además, el objeto social de AGESOC consiste en “la prestación de apoyo complementario a los procesos de las entidades públicas o privadas o la ejecución de obras sin ánimo de lucro, con sus propios afiliados/vinculados”. En consecuencia, es posible concluir que el objeto del contrato persiste y, por tanto, procede la reubicación de la accionante en cualquiera de las entidades donde preste sus servicios, máxime cuando la actora manifestó una serie de circunstancias que agravan su situación, a saber, que se encuentra desempleada al igual que su compañero, que viven de la ayuda que les proporciona la familia, tiene dos hijos y el bebé que acaba de nacer padece de un trastorno de succión por lo que se encuentra en controles de pediatría. De esta manera, la garantía de sus ingresos laborales se torna fundamental para asegurar su mínimo vital y el de su hijo recién nacido.

73. En tercer lugar, está demostrado que AGESOC dio por terminado el contrato sin contar con la autorización del Inspector del Trabajo, pese a que tenía conocimiento del estado de gestación de la accionante. Tal circunstancia no fue desvirtuada por la accionada en el proceso, pues esta se limitó a señalar que no se trataba de un contrato laboral y que consistió en una casusa objetiva porque así se estipuló en el contrato colectivo de trabajo al preverse en una de sus cláusulas que cualquiera de las partes podía terminarlo unilateralmente. Además, la Asociación señaló que suspendió a la accionante de sus actividades producto de una decisión disciplinaria, dado que esta anuló unas facturas relacionadas con la toma de unos exámenes de laboratorio realizados a su esposo e hijo. Al respecto, allegó copia de un escrito en el que la accionante reconoció que “a principios del mes de agosto de 2022” realizó unos exámenes de laboratorio “los cuales facturó por una FeAPB que no le corresponde (...)”. Esa situación, según la accionada, fue lo que motivó la suspensión de sus actividades desde el 19 de octubre de 2022 hasta el 27 de octubre siguiente -tiempo determinado-. Sin embargo, la Sala encuentra que la Asociación demandada dio por terminado el contrato el mismo día antes de cumplir la sanción temporal

establecida (26 de octubre, cuando se cumplía al día siguiente), pese a que la accionante había informado sobre su estado de embarazo con antelación al despido, el 15 de octubre de 2022.

74. Se debe anotar que esta corporación ha señalado que los empleadores cuando invocan razones objetivas para finalizar la relación laboral se debe constatar su acaecimiento, de acuerdo con las causales previstas en la ley y si el despido obedece a una justa causa, deben velar por el respeto al debido proceso durante estos procedimientos. Además, ha sostenido que “en todo caso, cuando el empleador conoce del estado de embarazo de la mujer gestante, tiene prohibido desvincular a dicha trabajadora sin la respectiva autorización del Inspector del Trabajo, aun cuando medie una causa objetiva o una justa causa”, o aún bajo una causal disciplinaria, que en este evento era temporal y pese a ello se dio por terminada la relación laboral dentro de ese periodo. Sin embargo, la accionada no solicitó al funcionario de trabajo dicha autorización, según lo manifestó en su respuesta allegada a la Corte. Tal situación desconoce la jurisprudencia de esta corporación que ha consolidado un entramado de reglas orientadas a proteger las trabajadoras en el contexto de las relaciones laborales y/o contractuales, entre las cuales se inscribe la estabilidad laboral reforzada emanada de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo a favor de las mujeres gestantes y lactantes.

75. Ahora, aun si se admitiera que existió una causal objetiva y/o una justa causa para dar por terminado dicho contrato, de todas maneras, dada la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, imponía contar indefectiblemente con el permiso del Inspector del Trabajo, como se indicó en precedencia. Sin embargo, dicha autorización no se solicitó. De igual modo, aunque la tutela no se hubiere centrado en la violación del debido proceso disciplinario, la Corte advierte que no existe una clara evidencia, conforme al acervo probatorio recaudado, de que a la accionante se le hubiera agotado el debido proceso disciplinario como causal de despido definitivo en los términos de la Sentencia SU-449 de 2020, según la cual “siempre que se pretenda ejercer una facultad de despido o de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, como resultado de la aplicación de una sanción disciplinaria, ya sea porque ella tenga su origen en el incumplimiento de una obligación legal o porque corresponda a una manifestación derivada de la consagración de una falta grave en el reglamento interno de trabajo, se impone la obligación para el empleador de agotar el debido proceso, según lo dispuesto en el artículo

115 del CST y siguiendo lo señalado por esta corporación en la sentencia C-593 de 2014”; solo de esa manera, el despido se entenderá “como justificado y, por ende, desprovisto de cualquier efecto de carácter indemnizatorio, pues su respaldo legal se encuentra en el numeral 6°, literal a), del artículo 62 del CST”.

76. En esa medida, en relación con la aparente justa causa alegada por la accionada (anulación de unas facturas en el mes de agosto de 2022 relacionadas con la toma de exámenes de laboratorio realizados al esposo e hijo de la accionante), no se aprecia que esta hubiere sido producto del respeto al debido proceso, ya que aún cuando se allegó copia de un escrito de 18 de octubre de 2022 en el que la accionante reconoció que en el mes de agosto de 2022 se habían efectuado dichos exámenes y un oficio de esa misma fecha en el cual se le impuso la sanción aludiendo a los artículos 58, 59, 60 y 65 del Estatuto Sindical de AGESOC, allí no se describe de manera puntual la causal o las causales que se le imputaron frente a la sanción aplicada y tampoco se observa la realización de un procedimiento ceñido al que prescribe el artículo 65 del Estatuto de AGESOC, máxime cuando el oficio por medio del cual se le impuso la sanción fue adoptado por la Presidenta de AGESOC, Alba Ruth Libreros Lozada, y no por la Junta Directiva o la Comisión Disciplinaria. De este modo, no es factible observar en concreto la aplicación de las garantías de inmediatez; taxatividad de la causal; comunicación de motivos claros, expresos y específicos; y la existencia de un proceso preestablecido, en los términos de la Sentencia SU-449 de 2020. Además, la accionada parece querer sancionar dos veces por el mismo hecho a la accionante, al plantear como justificación de la terminación del vínculo la ocurrencia de una falta grave por la que ya había sido sancionada con suspensión. En consecuencia, al encontrarse acreditado el conocimiento del estado de gestación de la actora por parte de la accionada, previo a la terminación del vínculo contractual, sin que esta solicitara el aval del Inspector del Trabajo como lo ha recabado la jurisprudencia de esta corporación, se presume que ello se dio en razón de su condición, en virtud de lo establecido en los artículos 239 y 240 del CST.

77. En ese orden de ideas, queda demostrado que AGESOC vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad, al trabajo y a la seguridad social de la señora Alexandra Rodríguez Morantes y, por ende, procede la garantía constitucional reclamada en amparo.

78. Sobre la medida de protección: en el presente asunto la medida de protección está

sustentada en el mandato de especial protección constitucional para la mujer durante el embarazo y la prohibición general de discriminación derivada de los artículos 53 constitucional; además de lo consagrado en los artículos 239 y 240 del CST. Por ende, esta consiste en (i) la renovación de la relación contractual que garantice el pago de la licencia de maternidad hasta por el término del periodo de lactancia, dado que la accionante informó que su hijo nació el 11 de mayo de 2023. La accionada deberá pagar la licencia de maternidad, si esta no se hubiere hecho ya por parte del Sistema de Seguridad Social en Salud; (ii) el pago de los emolumentos que recibía por concepto de “compensaciones, auxilios y aportes por beneficios” dejados de percibir y las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud, que no hubieran sido canceladas desde la fecha en que el contrato fue terminado hasta la terminación del periodo de lactancia; y (iii) el pago de la indemnización por despido discriminatorio del artículo 239 del CST, consistente en las compensaciones correspondientes a 60 días de trabajo, descontando la suma de \$800.000 que la accionante recibió por concepto de liquidación del contrato laboral.

79. En consecuencia, la Sala Novena de Revisión de la Corte revocará las sentencias de instancia y, en su lugar, concederá el amparo de los fundamentales a la estabilidad laboral reforzada derivada del embarazo y a la seguridad social de la señora Alexandra Rodríguez Morantes.

c. Expediente T-9.306.800: síntesis y solución del caso concreto

80. La señora Sara Juliza Cárdenas Hernández i) el 27 de octubre de 2022 suscribió contrato a término fijo por 6 meses con la empresa Mantysas, para ejercer labores de limpieza en zonas comunes y otras dependencias del conjunto residencial Ensueños de Saucedal ubicado en el municipio de Chía; ii) señaló que labores las realizó bajo la subordinación de los señores Giovanni Moreno y Elizabeth Rangel; iii) recibió un llamado de atención “por no ponerse la gorra de dotación entregada por la empresa aseo”; iv) el 3 de enero de 2023, le comunicó su estado de embarazo a su jefe inmediata, señora Elizabeth Rangel, quien le indicó que ello constituía un problema para la empresa; y v) en horas de la tarde, de ese mismo día, la empresa le comunicó la terminación del contrato alegando que “existía un incumplimiento de parte de la accionante”. Por su parte, Mantysa indicó que la reunión sostenida el 3 de enero de 2023 entre la accionante y su jefe inmediata fue precisamente

para comunicarle la terminación del contrato, destacando que la prueba del embarazo fue realizada con posterioridad a la terminación del contrato, esto es, el 5 de enero de 2023. Así mismo, en escrito allegado a la Corte señaló que el contrato lo terminó por justa causa, esto es, porque se le hicieron cuatro llamados de atención verbales por llegar 20 minutos tarde a laborar y por ingresar con elementos que no corresponden al uniforme. Además, manifestó que no solicitó autorización al funcionario de trabajo porque la accionante “no había informado a su jefe inmediato de alguna novedad médica” o de su estado de embarazo.

81. Sobre la forma de vinculación de la accionante: se encuentra probado que entre Mantysas y la accionante suscribieron contrato laboral a término fijo por un periodo de 6 meses, entre el 27 de octubre de 2022 hasta el 26 de abril de 2023, para realizar labores de aseo “en el lugar asignado por la empresa” . El contrato fue terminado antes de su vencimiento, esto es, el 3 de enero de 2023.

82. La estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada: dado que en el asunto se constata la existencia de un vínculo de índole laboral, la Sala procederá a verificar el cumplimiento de los lineamientos jurisprudenciales respecto a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada. Por tanto, se verificará si en el caso, (i) el contratante conoció del estado de gestación, (ii) el objeto del contrato persiste y si (iii) contó con el permiso del Inspector del Trabajo para dar por terminado el contrato.

83. Primero, la accionante indicó que en horas de la mañana del día 3 de enero de 2023 se reunió con su jefe inmediata Elizabeth Rangel y le comunicó su estado de gravidez. En sede de instancia Mantysa refirió que la accionante “jamás manifestó a la señora Elizabeth Rangel que estaba en embarazo” y en sede de revisión indicó que no había solicitado autorización al Ministerio de Trabajo porque la accionante “no había informado a su jefe inmediato de alguna novedad médica”; además, señaló que la reunión sostenida el 3 de enero de 2023 fue precisamente para comunicarle a la accionante la terminación del contrato, pero esta se rehusó a firmar la carta de terminación por lo que se recurrió a dos testigos. En el expediente obra prueba positiva de embarazo realizada el 5 de enero de 2023 por el laboratorio clínico Angélica Montañez.

84. Conforme al contexto anterior, se puede concluir que, de una parte, la accionante aseguró que fue despedida el mismo día (3 de enero de 2023) en que afirmó haber

comunicado sobre su estado de embarazo a su jefe inmediata -Elizabeth Rangel-, quien, además, según se observa en las pruebas que obra en el expediente es la persona que firma en el contrato y la carta de terminación del vínculo laboral, en calidad de representante legal de la Mantysas. En esa medida, llama la atención a la Sala que la empresa asegure que no conoció sobre su condición y justo, ese mismo día, hubiera dado por terminada la relación laboral con la accionante, por una supuesta justa causa, alegando hechos que al parecer fueron ocurridos en el mes de noviembre del año 2022, según se indicó en las dos declaraciones extrajuicio que fueron aportadas por la empresa demandada y que curiosamente datan del 22 de junio de 2023, es decir, después de terminado el vínculo laboral.

85. En ese orden de ideas, la Sala considera que admitir el argumento de la empresa implicaría imponer una carga para la mujer víctima de discriminación por razón del embarazo, pues aun cuando la accionada argumentó que el despido se originó en presuntos incumplimientos por parte de la accionante, lo cierto es que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 62 del CST, dichas causales no están contempladas como “justas causas” para dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo. Adicionalmente, la señora Elizabeth Rangel fue vinculada a este trámite y se le indagó por la comunicación realizada por la accionante y pese a que fue debidamente notificada del asunto no contestó; por tanto, en virtud de lo establecido en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, se presume que lo no contestado da lugar a la presunción de veracidad. Ahora, si bien el apoderado de la empresa accionada dio respuesta al auto de pruebas del 31 de mayo de 2023, solo señaló que la accionante “no había informado a su jefe inmediato de alguna novedad médica”. Por consiguiente, la Sala desprende, que la empresa demandada no pudo probar suficientemente que no tuvo conocimiento del embarazo de la accionante y los indicios apuntan en sentido contrario. En esa medida, dada la cercanía entre la presunta comunicación verbal (3 de enero en la mañana) y la desvinculación (3 de enero en la tarde), puede inferirse, de manera similar a lo acontecido con la situación fáctica de la Sentencia T-458 de 2022, que el despido estuvo relacionado con el estado de embarazo de la accionante. Y aun cuando a la demandada le correspondía demostrar la existencia de una razón objetiva para dar concluida la labor, los llamados de atención verbales que se documentaron por escrito después de la desvinculación y la falta de la respuesta de la jefe inmediata de la actora, no logró desvirtuar la presunción. Además de esto, la presunción de ese conocimiento se fortaleció ante la ausencia de respuesta de la accionada frente a la afirmación de la actora según la cual su

superiora le dijo que el estado de embarazo era “un problema para la empresa”. En consecuencia, la Corte tiene por cierto que la accionada efectivamente conoció del estado de embarazo y que ese fue el motivo para terminar de manera discriminatoria el contrato a término fijo. Así las cosas, como la desvinculación ocurrió tres meses antes del vencimiento de dicho contrato, sin el aval del inspector de trabajo sobre una justa causa, se considera que el despido fue ineficaz.

86. Segundo, es factible inferir que el objeto del contrato persiste, atendiendo que, la accionante indicó que cuando la empresa le informó sobre la terminación del contrato le advirtió que no volviera a las instalaciones del conjunto donde ejercía sus labores porque “una persona ocuparía el puesto y la labor que venía ejecutando”. Además, la accionada en ningún momento manifestó que hubieran desaparecido las causas que dieron origen al contrato. Es más, en su página web se indica que es una empresa que fue registrada en el año 2006, que presta sus servicios al sector de la propiedad horizontal, educación y empresas del sector privado. En consecuencia, es posible concluir que el objeto del contrato persiste y, por lo tanto, puede proceder con la reubicación de la accionante en cualquiera de las empresas o entidades donde presta sus servicios, máxime si se tiene en cuenta que existen una serie de circunstancias que aquejan a la actora, entre ellas, que es madre soltera, cabeza de hogar y solo cursó hasta “octavo grado” de escolaridad, lo cual significa que sus posibilidades de ingresar al mundo laboral son limitadas y que sumado a su condición gestante, es evidente que su situación laboral se torna aún más compleja.

87. Tercero, está demostrado que Mantysas dio por terminado el contrato sin contar con la autorización del Inspector del Trabajo. Tal circunstancia fue confirmada por la empresa accionada al indicar que no solicitó dicha autorización porque la accionante “no había informado a su jefe inmediato de alguna novedad médica”. La jurisprudencia de esta corporación ha consolidado un entramado de reglas orientadas a proteger las trabajadoras en el contexto de las relaciones laborales y/o contractuales, entre las cuales se inscribe la estabilidad laboral reforzada emanada de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo a favor de las mujeres gestantes y lactantes, tal y como se ha señalado a lo largo de esta providencia. Ahora, en este caso, a la accionada le correspondía solicitar dicha autorización, dado que, como se indicó previamente, se presume que conoció del estado de gestación de la actora, en tanto ello fue comunicado a su jefe inmediata el 3 de enero de 2023 y la empresa accionada justo ese mismo día dio por terminada la relación laboral,

aduciendo un presunto incumplimiento del horario de trabajo, el portar el uniforme de manera inadecuada y no utilizar los elementos de protección personal, pese a que ello no constituye una causa legal para terminar unilateralmente el vínculo laboral. En esa medida, es claro que la accionada no desvirtuó la presunción contenida en el artículo 239 del CST; por tanto, es posible inferir que sí conoció del estado del embarazo de la accionante y que ese fue el motivo por el cual dio por terminado -antes de su vencimiento- el contrato a término fijo.

88. Ahora, como se explicó en acápite precedente, esta Corte ha señalado que cuando los empleadores invocan las razones de despido por justa causa, deben velar por el respeto al debido proceso durante estos procedimientos y “en todo caso, cuando el empleador conoce del estado de embarazo de la mujer gestante, tiene prohibido desvincular a dicha trabajadora sin la respectiva autorización del Inspector del Trabajo, aún cuando medie una justa causa”. En el caso, la accionada allegó dos declaraciones extrajuicio para justificar las supuestas justas causas que motivaron la terminación del vínculo laboral, pese a que, como se indicó, las mismas no se sustentan en ninguna de las justas causas previstas en el artículo 62 del CST; además aquellas aluden a presuntos hechos ocurridos en el mes de noviembre del año 2022 y datan del 22 de junio del 2023, esto es, una fecha posterior a la terminación de la relación laboral. Ahora, de admitirse hipotéticamente que ello constituye una justa causa para terminar la relación laboral, dichas declaraciones no dan cuenta de que a la accionante se le adelantó un debido procedimiento para dar fin a dicho vínculo ni evidencian que se le garantizó su derecho a ser escuchada antes de que la demandada ejerciera su potestad unilateral de terminación. En la Sentencia SU- 449 de 2020, esta corporación señaló que “siempre que se pretenda ejercer una facultad de despido o de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, como resultado de la aplicación de una sanción disciplinaria, ya sea porque ella tenga su origen en el incumplimiento de una obligación legal o porque corresponda a una manifestación derivada de la consagración de una falta grave en el reglamento interno de trabajo, se impone la obligación para el empleador de agotar el debido proceso, según lo dispuesto en el artículo 115 del CST y siguiendo lo señalado por esta corporación en la sentencia C-593 de 2014”; solo de esa manera, el despido se entenderá “como justificado y, por ende, desprovisto de cualquier efecto de carácter indemnizatorio, pues su respaldo legal se encuentra en el numeral 6°, literal a), del artículo 62 del CST”.

89. En esa medida, aunque la tutela no se hubiere centrado en la violación del debido proceso, en el caso es claro que la accionada no aportó una mínima evidencia que demuestre que a la accionante se le hubiera agotado un debido proceso disciplinario como causal de despido definitivo, en los términos de la Sentencia SU-449 de 2020 mencionada, lo cual, en todo caso, se requería del aval de la autoridad laboral para terminar el vínculo laboral, por tratarse de una persona que goza de especial protección constitucional en razón de su estado de embarazo; sin embargo, ello no se requirió. Por consiguiente, la justa causa alegada por la accionada no fue producto del respeto al debido proceso, ya que de las declaraciones extrajuicio que fueron aportadas, no se observaron en concreto la aplicación de las garantías de inmediatez; taxatividad de la causal; comunicación de motivos claros, expresos y específicos; y la existencia de un proceso preestablecido, en los términos de la Sentencia SU-449 de 2020. En consecuencia, se presume que la terminación del contrato se dio en razón de su condición, en virtud de lo establecido en los artículos 239 y 240 del CST.

90. En suma, se puede afirmar que la terminación del contrato de la accionante desatendió el ordenamiento constitucional, por cuanto se presume que tuvo como fundamento la condición de embarazo de la actora, de manera que es posible concluir que Mantysas vulneró los derechos a la estabilidad laboral reforzada derivada del embarazo, al trabajo y a la seguridad social de la accionante.

91. Sobre la medida de protección: en el asunto la medida de protección está sustentada en el mandato de especial protección para la mujer durante el embarazo y la prohibición general de discriminación derivada de los artículos 53 constitucional, 239 y 240 del CST. Por consiguiente, la medida consiste en (i) el reintegro de la accionante; (ii) el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación, que garanticen el pago de la licencia de maternidad (artículo 236.3 del CST), incluyendo las garantías propias del periodo de lactancia, (iii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, desde el momento de su desvinculación hasta la fecha que comience a percibir la licencia de maternidad, dado que se presume que para la fecha de comunicación de su estado recién empezaba su embarazo y por tanto, podría presumirse que el parto posiblemente ocurriría entre los meses de agosto o septiembre del año en curso; y (iv) el pago de la indemnización por despido discriminatorio contemplado en el artículo 239.3 del CST, consistente en los salarios correspondientes a 60 días de trabajo, descontando la suma de \$456.539 que la accionante recibió por concepto de liquidación. Finalmente se recordará a la empresa

(Mantysas) empleadora, que luego del reintegro de la accionante estará obligada a respetar el fuero de maternidad en los términos establecidos en la Sentencia SU-075 de 2018.

92. En consecuencia, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional revocará las sentencias de instancia que negaron la protección solicitada por la accionante y, en su lugar, concederá el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada derivada del embarazo y a la seguridad social de la señora Sara Juliza Cárdenas.

93. Por último, la Sala advertirá a AGESOC y MANTYSAS que se abstengan de vulnerar los derechos de las trabajadoras gestantes y lactantes derivados del fuero de maternidad.

Síntesis de la decisión

94. Correspondió a la Sala Novena de Revisión estudiar dos acciones de tutela en los expedientes (T-9.298.682 y T-9.306.800). En el primer asunto se constató que el sindicato terminó el contrato celebrado con la accionante -trabajadora/afilada-, pese a que tenía conocimiento de su estado de gestación y no solicitó autorización del Inspector del Trabajo. La Sala constató que dicho contrato no tiene la denominación de contrato de trabajo, dado que no existe el elemento esencial de la subordinación y, por consiguiente, se abstuvo de verificar si en el caso se presentó o no el fenómeno del contrato realidad, pues, por un lado, ello no se formuló dentro de las pretensiones de la demanda; y, de otra parte, ello es un asunto que se puede debatir ante la jurisdicción ordinaria.

95. En esa medida, con el fin de determinar el alcance de la protección se dio aplicación a la jurisprudencia constitucional y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia establecida en materia de contratos de prestación de servicios. Dicha asimilación se realizó en consideración a que i) la accionante se vinculó con el sindicato para realizar labores de tipo administrativo y no para ejecutar una obra determinada y ii) porque, en principio, no se configuraban las características de una relación laboral, sin perjuicio de lo que se pueda debatir en un proceso ordinario. Sin embargo, la Sala aclaró que dicha asimilación únicamente se realizaba para efectos de determinar el alcance de la protección, dado que dicho contrato no es de índole laboral. De ese modo, la Sala procedió a verificar si se cumplía con los elementos que daban lugar a la protección de la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad y se constató que la accionante era titular de ese derecho y, por tanto, debía aplicarse las consecuencias jurídicas previstas para estos asuntos.

96. En el segundo caso, también se constató que a la accionante se le terminó su contrato laboral a término fijo, pese a que se encontraba en estado de embarazo. Esta condición se presumió que fue conocida por la accionada, dado que las pruebas evidenciaron que el despido de la accionante fue producto de un acto de discriminación y no se solicitó la autorización del Inspector de Trabajo. En esa dirección, se aplicaron los parámetros constitucionales al caso concreto y se comprobó que la actora era titular de los derechos a la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad y, por tanto, debía aplicarse las consecuencias previstas para este tipo de casos.

97. Por último, en ambos asuntos las accionadas alegaron que la terminación del vínculo contractual y laboral obedeció a una justa causa -sanciones disciplinarias-, sin embargo, la Sala constató que aun cuando no era el objeto de discusión en tutela no se acreditó suficientemente que a las accionantes se les hubiera adelantado un debido proceso bajo las garantías de la Sentencia SU-449 de 2020. No obstante, se destacó, de acuerdo con la jurisprudencia reiterada de esta corporación que, en todo caso, aunque la terminación del contrato se sustente en una justa causa, se requiere del aval del funcionario del trabajo para terminar los contratos de las trabajadoras embarazadas. En consecuencia, en ambos casos se dio aplicación a la presunción establecida en el artículo 239 y 240 del CST.

. DECISIÓN

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

RESUELVE:

Primero. REVOCAR la Sentencia del 4 de febrero de 2023 proferida por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Cali que confirmó la sentencia del 21 de noviembre de 2022 proferida por el Juzgado Doce Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Cali que negó la acción de tutela instaurada por Alexandra Rodríguez Morantes en contra de la Asociación Gremial Especializada en Salud de Occidente de Cali (AGESOC). En su lugar, AMPARAR los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada derivada del embarazo y a la seguridad social de la accionante. (Expediente T-9.298.682).

Segundo. ORDENAR a la Asociación Gremial Especializada en Salud de Occidente de Cali

(AGESOC) que, en el término de 48 horas contadas a partir de la notificación de la presente decisión proceda a (i) renovar la relación contractual con la señora Alexandra Rodríguez Morantes que garantice el pago de la licencia de maternidad hasta por el término del periodo de lactancia, dado que la accionante informó que su hijo nació el 11 de mayo de 2023. La accionada deberá pagar la licencia de maternidad, si esta no se hubiere hecho ya por parte del Sistema de Seguridad Social en Salud; (ii) pagar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social que no hubieran sido canceladas; (iii) pagar las “compensaciones, auxilios y aportes por beneficios” dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta la terminación de su período de lactancia; y, (iv) realizar el pago por concepto de indemnización por despido discriminatorio de que trata el artículo 239.3 del Código Sustantivo del Trabajo, descontando la suma de \$800.000 que la accionante recibió por concepto de liquidación del contrato laboral.

Tercero. REVOCAR la sentencia del 1 de marzo de 2023 proferida por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Zipaquirá que confirmó la sentencia del 20 de enero de 2023 proferida por el Juzgado Primero Penal Municipal de Chía, Cundinamarca que negó la acción de tutela instaurada por Sara Juliza Cárdenas Hernández en contra de la empresa de Mantenimiento y Aseo SAS (MANTYSAS). En su lugar, AMPARAR los derechos fundamentales a la a la estabilidad laboral reforzada derivada del embarazo y a la seguridad social de la accionante. (Expediente T-9.306.800).

Cuarto. ORDENAR a la empresa de Mantenimiento y Aseo SAS (MANTYSAS) que en el término de 48 horas contadas a partir de la notificación de la presente decisión reconozca en favor de la señora Sara Juliza Cárdenas Hernández: (i) los salarios dejados de percibir, desde el momento de su desvinculación hasta la fecha que comience a percibir la licencia de maternidad; (ii) la licencia de maternidad de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, en el monto y tiempo allí indicados, y solo en el evento en que esta no la haya pagado el Sistema General de Seguridad Social en Salud; (iii) la indemnización equivalente a 60 días de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 239.3 del Código Sustantivo del Trabajo, descontando la suma de \$456.539 que la accionante recibió por concepto de liquidación del contrato laboral; y (iv) reintegrarla a la empresa luego de que culmine la licencia de maternidad, siempre que la señora Cárdenas Hernández así lo desee. Se recuerda a la empresa empleadora, que luego del reintegro estará obligada a respetar el fuero de maternidad en los términos establecidos en la Sentencia SU-075 de 2018.

Quinto. Desvincular del proceso al Ministerio de Trabajo, a la Red Salud Ladera (T- 9.298.682) y a la administración del conjunto residencial Ensueños del Saucedal P.H (expediente T-9.306.800), toda vez que no se evidenció que hayan desplegado ninguna acción u omisión en la decisión de los empleadores de las accionadas frente a la terminación unilateral de la relación laboral.

Sexto. ADVERTIR a la Asociación Gremial Especializada en Salud de Occidente de Cali (AGESOC) y a la empresa de Mantenimiento y Aseo SAS (MANTYSAS) para que, en lo sucesivo, se abstengan de vulnerar los derechos de las trabajadoras gestantes y lactantes derivados del fuero de maternidad.

Séptimo. LÍBRESE por la Secretaría General de la Corte Constitucional la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto Estatutario 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

JOSE FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

NATALIA ÁNGEL CABO

Magistrada

JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General