



Observatorio de Derecho Laboral
Pontificia Universidad Javeriana
Corporación Excelencia en la Justicia
Ficha Jurisprudencial No. 03 - Sentencia T 312-2023
Por: Santiago Bolaños Gómez

MAGISTRADO PONENTE	José Fernando Reyes Cuartas
TRIBUNAL	Corte Constitucional
NÚMERO DE SENTENCIA	T 312-2023
RADICADO	T-9.298.682 (Alexandra) y T-9.306.800 (Sara)
IMPUGNANTE	Alexandra Rodríguez Morantes (T-9.298.682) Sara Juliza Cárdenas Hernández (T-9.306.800)
ACCIONANTE	Alexandra Rodríguez Morantes (T-9.298.682) Sara Juliza Cárdenas Hernández (T-9.306.800)
ACCIONADO	Alba Ruth Libreros Lozada representante legal o quien haga sus veces de la Asociación Gremial Especializada en Salud de Occidente de Cali (AGESOC) Empresa de Mantenimiento y Aseo SAS (MANTYSAS).





FAVORABLE A LOS INTERES DE LA IMPUGNANTE	Favorable
GENERO DEL O DE LA IMPUGNANTE	Femenino
TEMA	Estabilidad Laboral Reforzada
SUBTEMAS	Dignidad humana, al mínimo vital, seguridad social y al fuero de maternidad.
CONDICIONES PARTICULARES DEL O LA RECURRENTE	Mujeres en estado de Embarazo victimas de discriminación por su estado.
HECHOS	<p>Expediente T-9.298.682:</p> <p>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.</p> <p>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 ginec obstetricia; y iii) “una vez obtuvo el resultado</p>



	<p>comunicó su estado al correo electrónico de AGESOC coordinacionagesoc214@gmail.com, esto es, el mismo 15 de octubre de 2022.</p> <p>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”.</p> <p>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.</p> <p>Expediente T-9.306.800:</p> <p>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 aseoadora”.</p> <p>Señaló que en el horario de la mañana del día 3 de enero de 2023 se reunió con su jefe inmediata,</p>
--	--



	<p>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 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”.</p> <p>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”.</p>
<p>RATIO DECIDENDI</p>	<p>La accionante solicitaba el reconocimiento de estabilidad laboral reforzada por haber terminado su relación laboral conociendo su estado de embarazo y sin autorización del inspector de trabajo, presumiendo que se da discriminación por su condición de embarazo. y es así como la corte solicita a las empresas que se abstengan de vulnerar derechos de las trabajadoras gestantes y lactantes derivados del fuero de maternidad.</p> <p>Es importante tener en cuenta que la mujer goza de especial protección durante el embarazo y la prohibición de discriminación derivada. Es por esto</p>



	que se ordena su reintegro y el pago de la seguridad social y prestaciones sociales.
OBITER DICTA	<p>Se estudian las dos acciones de tutela y en la primera se constató que el sindicato termino el contrato celebrado con la accionante pese a que tenía conocimiento de su estado de gestación y no solicito autorización al inspector de trabajo, Sin embargo, la sala constato que dicho contrato no tenía la denominación de contrato de trabajo, sin embargo se abstiene de verificar si se presentó el contrato realidad, porque no fue formulado dentro de las pretensiones y por otro lado es un asunto que se puede debatir en la jurisdicción ordinaria y por esta razón se da aplicación a la jurisprudencia correspondiente a los contratos de prestación de servicios.</p> <p>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.</p> <p>En el segundo caso: también se constató que la accionante termino un contrato laboral a término fijo pese a que estaba en embarazó y esta condición fue conocida por la accionada, ya que pudo comprobarse que el despido fue producto de un acto de discriminación e igualmente no se solicitó autorización al inspector de trabo y se comprueba que la actora es titular de derechos a la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad.</p>
DECISIÓN	<p>Expediente T-9.298.682:</p> <p>Se ampara los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada derivada del embarazo y a la seguridad social de la accionante.</p> <p>Se ordena renovar la relación laboral, garantizar el</p>



	<p>pago de la licencia de maternidad hasta el término de lactancia, pagar las cotizaciones al sistema de seguridad social, pagar las compensaciones, auxilios y aportes a beneficios dejados de percibir, pagar la indemnización por despido.</p> <p>Expediente T-9.306.800:</p> <p>Revocar la sentencia que negó la acción de tutela y amparar los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y seguridad social.</p> <p>Ordeno a la empresa reconocer los salarios dejados de percibir, desde el momento de su desvinculación hasta que comience a percibir los de la licencia de maternidad, la licencia de maternidad y el monto indicado en la norma y si no se pagó la seguridad social la indemnización correspondiente. Igualmente, reintegrarla a la empresa luego de que culmine la licencia de maternidad y respetar el fuero de maternidad una vez se reintegre.</p> <p>Se desvincula al Ministerio de Trabajo porque no se evidencio ninguna omisión y advertir a AGSOC y MANTISAS para que se abstenga de vulnerar los derechos de las trabajadoras gestantes y lactantes derivados del fuero de maternidad,</p>
--	---