

¿SE PUEDE SUSPENDER O MODIFICAR EL CONTRATO DE TRABAJO DURANTE EL FUERO DE MATERNIDAD?

El 20 de agosto de 2021 la Corte Constitucional profirió la sentencia T-279 de 2021, en esta, la Corte evaluó la especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante. Particularmente, el alto tribunal analizó cuatro expedientes que involucran los siguientes supuestos fácticos i) la suspensión del contrato de trabajo de una mujer en estado de gestación ii) la terminación unilateral del contrato de trabajo de una mujer en estado de lactancia y iii) la realización de mutuos acuerdos entre el empleador y una trabajadora que se encontraba en estado de gestación.

En la mencionada providencia la Corte Constitucional realizó un recuento de la especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante. Resaltando que ésta surge del reconocimiento de que las mujeres en estado de embarazo soportan condiciones estructurales de desventaja. Por lo que, el Estado está en la obligación de implementar acciones para garantizar una igualdad material. En este sentido, existen dos garantías para las mujeres en estado gestante y lactante que se traducen en la protección reforzada y diferenciada del mínimo vital y la protección cualificada contra la discriminación. La primera, concibe que el Estado tiene un deber prestacional para garantizar el mínimo vital de las mujeres que, **no puede ser trasladado al empleador**. La segunda, consagra que se encuentra en cabeza de todos como sociedad garantizar la posibilidad de que las mujeres trabajen en condiciones de igualdad durante su embarazo. Lo anterior, sin crear impedimentos irrazonables y desproporcionados para los empleadores. También, el alto tribunal señaló las características de la estabilidad laboral reforzada para las trabajadoras durante el período de lactancia. Se resalta que el fuero de maternidad está compuesto principalmente por tres garantías: (i) la prohibición general de despido por motivos de embarazo y lactancia (ii) la prohibición específica de despido durante la licencia de maternidad preparto y postparto y (iii) la presunción de despido.

Ahora bien, para responder a la pregunta **¿Se puede suspender el contrato de trabajo de una mujer que goza de fuero de maternidad?** La Corte indicó que el Código Sustantivo del Trabajo no establece que la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor sea ineficaz de cara al estado de gestación o lactancia de la madre y que tampoco es necesario solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, la Corte fijó unas reglas particulares que se deben respetar al momento de suspender por fuerza mayor el contrato de trabajo de una colaboradora que goza de fuero de maternidad.

1. El empleador debe demostrar que el hecho que motivó la suspensión efectivamente constituye un evento de fuerza mayor o caso fortuito.

2. La suspensión del contrato de trabajo no puede ser utilizada como una maniobra elusiva para desvincular a la mujer en estado de embarazo.
3. Durante la suspensión del contrato de trabajo, el empleador debe continuar realizando los aportes a seguridad social de la trabajadora.

En relación con **la posibilidad de suscribir acuerdos que modifiquen el contrato de trabajo de una mujer que goza del fuero de maternidad** la Corte Constitucional indicó que el derecho constitucional a la autonomía de la voluntad privada permite que los contratos de trabajo sean modificados por mutuo acuerdo. Este tipo de acuerdos contarán con validez siempre que cumplan con los requisitos de existencia, validez y eficacia de los actos jurídicos. Aunque la Corte avala constitucionalmente la práctica de reducir la jornada laboral y el salario por mutuo acuerdo entre el empleador y la trabajadora en estado de embarazo reiteró la ineficacia de terminar por mutuo acuerdo los contratos de trabajo de mujeres que gozan de estabilidad laboral reforzada por maternidad, por tratarse de derechos ciertos e indiscutibles.

Por: Sebastián González Valencia
sgonzalez@scolalegal.com

Por: María Camila Salazar Patiño.
msalazar@scolalegal.com

Septiembre 28 de 2021