COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1185/03

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1185/03
Expediente	—
Fecha	2003-12-04
Sala	Sala Cuarta de Revisión
Magistrado ponente	Dr JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La accionante no determina la improcedencia de la tutela cuando se verifiquen los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada. En primer lugar, la protección especial consagrada en los artículos 25 y 43 de la

Texto completo

T-1185-03 Proyecto de Circulación Restringida Sentencia T-1185/03 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional se hace extensiva igualmente frente al aborto El aborto con posterioridad al despido de la accionante no determina la improcedencia de la tutela cuando se verifiquen los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada. En primer lugar, la protección especial consagrada en los artículos 25 y 43 de la Constitución va dirigida a la mujer embarazada y comprende el estado de gravidez y la posterior licencia de maternidad; en segundo lugar, la legislación laboral consagra también un período de licencia en los casos de aborto, el que está igualmente incluido durante el término señalado por el legislador, dentro del referido lapso de protección; y, en tercer lugar, al producirse el despido de la mujer embarazada sin el cumplimiento de los requisitos señalados, el despido se torna ineficaz. Por consiguiente, en los casos de aborto no se desvanece el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y no altera la procedencia de la acción de tutela cuando, en casos como éste, ha sido la condición de mujer embarazada la que determinó la terminación del contrato de trabajo.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección por afectación de derechos fundamentales de hijos Además, si de la protección de los niños se tratara, el despido de la actora por su condición de mujer embarazada afecta igualmente los derechos fundamentales y prevalentes de su hija de 3 años de edad, porque, como mujer cabeza de familia, los ingresos laborales constituían su única fuente de sostenimiento. Aunque este hecho no modifica la regla anteriormente descrita, si la fortalece para conceder, en este caso, el amparo transitorio de sus derechos.

Referencia: expediente T-777551 Acción de tutela instaurada por Johana Alexandra Rodríguez Escobar contra la Sociedad Eficacia S.A. y Johnson & Johnson de Colombia S.A.

Magistrado Ponente: Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Bogotá D. C., cuatro (4) de diciembre de dos mil tres (2003). La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales,

específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente SENTENCIA dentro del proceso de revisión de los fallos dictados en el asunto de la referencia por el Juzgado Sexto Penal Municipal y el Juzgado Primero Penal del Circuito, ambos de la ciudad de Bogotá D. C.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos La señora Johana Alexandra Rodríguez Escobar afirma que laboró en la empresa Eficacia S.A. entre el 24 de julio y el 30 de noviembre de 2002 y que posteriormente firmó contrato de obra o labor determinada desde el 8 de enero del presente año, con jornada laboral de doce a nueve de la noche.

El 13 de abril del presente año tuvo que acudir a urgencias de la EPS Cafesalud en donde se le diagnosticó “amenaza de aborto” por lo que fue incapacitada por dos días. El 14 de abril siguiente, se presentó a la empresa Eficacia S.A. y entregó la incapacidad correspondiente a la señora Katerin Castañeda, persona encargada de recibir dichas incapacidades y entregárselas al coordinador Alejandro Ibagué.

Asegura que el 22 de abril siguiente acudió nuevamente a Cafesalud, donde le practicaron un examen. Al regresar a la empresa en horas de la tarde, le notificaron verbalmente que estaba despedida. Esta decisión le fue ratificada al día siguiente por el Coordinador Alejandro Ibagué, quien le endilgó un presunto abandono de cargo.

Señala que está en estado de indefensión pues es madre soltera, cabeza de familia, vive en arriendo con su madre, quien tiene 56 años de edad y se encuentra desempleada, tiene una hija de 3 años y que el padre del bebé que espera no se encuentra laborando.

Por lo anterior, solicita la protección de sus derechos fundamentales al trabajo y a la seguridad social y se ordene su reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno similar, así como el pago de los salarios dejados de percibir, el cubrimiento de los aportes por concepto de seguridad social, y el reconocimiento de sus derechos y los de su hijo, el reconocimiento de la licencia y las prestaciones económicas por maternidad.

2. Respuestas de las entidades accionadas 2.1. La empresa Johnson & Johnson de Colombia S.A., donde prestó los servicios la accionante, fue vinculada al proceso durante el trámite de instancia. Dicha entidad manifiesta que nunca celebró contrato de trabajo con la señora Rodríguez Escobar, quien era trabajadora de Eficacia S.A.

[1] , compañía con la que Johnson & Johnson tiene una relación sustentada en una oferta mercantil, [2] y en la que las personas que contrata Eficacia S.A. no tienen ningún tipo de vinculación con ellos.

Agrega que la accionante dependía directamente de la señora Pilar Pezca Ayala, quien es empleada de Eficacia S.A. Precisa que Johnson & Johnson de Colombia S.A.

jamás solicitó el retiro de la señora Johana Alexandra Rodríguez, y que esa fue una decisión de Eficacia S.A. en su calidad de único y exclusivo empleador de la actora.

Señala también que la señora Andrea Echeverri informó que la relación laboral entre Eficacia S.A. y la accionante había terminado sin especificar razones o circunstancias y que se había designado una nueva empleada para que prestara los servicios contratados con esa empresa.

Afirma que Johnson & Johnson de Colombia S.A. nunca tuvo conocimiento que la accionante estuviera en estado de gravidez mientras prestó los servicios contratados. Agrega que “Sólo se tuvo información informal de que a la fecha de despido de la empleada por parte de su empleador, es decir Eficacia S.A., ésta informó que había estado en dicho estado pero que a esa fecha el médico le había dado la desafortunada noticia de que el feto estaba sin vida y se le iba a practicar un legrado.” Por lo expuesto, concluye que Johnson & Johnson de Colombia S.A. no puede ser incorporada como parte dentro del proceso.

2.2. La Sociedad Eficacia S.A. informó que suscribió contrato de trabajo [3] con la accionante bajo la modalidad de obra o labor determinada y que la fecha de ingreso de la trabajadora fue el 8 de enero de 2003 y el de su retiro el 22 de abril del mismo año.

Agrega que esa entidad cumplió con su obligación de afiliación a la seguridad social por lo que son las entidades que integran el mismo a quienes corresponde asumir los costos por los derechos que le asisten a la señora Rodríguez Escobar. Respecto de la pretensión de reintegro considera que la misma no está llamada a prosperar teniendo en cuenta que la labor para la cual fue contratada la actora finalizó y que de conformidad con el ordenamiento jurídico laboral el cumplimiento de la obra o labor contratada genera la extinción del vínculo laboral. Arguye que el artículo 6 del Decreto 2351 de 1965 consagra que el cumplimiento de la obra o labor contratada genera la extinción del vínculo laboral, es decir que es un modo legal, autónomo y diferente al despido que la ley establece como causal de terminación.

Explica que la relación de Eficacia S.A. con la sociedad Johnson y Johnson es de naturaleza civil y que a través de la misma se ha prestado el requerimiento de mano de obra para labores determinadas.

Considera que pretender mediante la acción de tutela la protección de derechos propios del conocimiento de la justicia laboral ordinaria, desconoce el artículo 86 de la Carta Política. Ante la ausencia de violación a derecho fundamental alguno y por existir otro medio de defensa judicial para ventilar los hechos que alega la demandante, insiste en que debe denegarse el amparo solicitado.

3. Declaración rendida por la accionante durante el trámite de instancia En la correspondiente actuación judicial, el a quo preguntó a la señora Johana Alexandra Rodríguez Escobar cuáles eran sus pretensiones con la acción de tutela, a lo cual ella contestó:

Lo que pasa es que yo me encontraba en estado de embarazo, a mi me echaron así como así, yo tenía firmado un contrato con Eficacia para desempeñar una misión con Jonson y Jonson (sic.), yo estuve el día 16 en el médico y como nosotros estábamos en reunión y me fui para el médico y allí me tomaron una ecografía, se demoraron en entregármela, la ginecóloga se demoró en atenderme y salí como a las 7 u ocho de la noche, como la hora de salida era a las seis de la tarde y yo me fui para la casa, al día siguiente me tomaron un examen que se demoraba de más o menos tres a cuatro horas en entregar el resultado y después mientras me veía la ginecóloga, yo no regresé al trabajo porque mi hora de trabajo era de 12 del día a nueve de la noche, luego del resultado me atendió la ginecóloga la que me dijo que estaba delicada y con amenaza de aborto, antes de eso yo ya había pasado las incapacidades a Eficacia, porque ya me habían incapacitado cuatro días por amenaza de aborto. Yo llegué a trabajar el día 22 de abril entré a trabajar a las cinco de la tarde y me dieron la hora de entrada en el punto de venta, di la excusa de porqué había llegado a esa hora, y como a las dos horas llegó la señorita Pilar Pezca, que es la supervisora de Jonson (sic.) y me preguntó que porqué no había ido el día anterior al punto de venta y entonces yo le contesté que nos habían dado una hora de salida que era a las seis de la tarde y como yo estaba en el médico, entonces ella dijo que era abandono de trabajo, y por lo cual ya no continuaba con ello, yo le dije que no me podían botar porque estaba embarazada, y que no que las cosas son así y se va de la empresa y me echaron. Yo no tenía memorandos, llamados de atención ni nada de eso, yo llevaba diez meses.

Así mismo, le preguntó si había recibido alguna carta de Johnson & Johnson o de Eficacia S.A. sobre la terminación del contrato de trabajo, además de otros aspectos relacionados con la certificación de su estado de embarazo y las actuaciones de la empresa accionada. Esta fue la respuesta:

No fue verbal, me dijeron solamente que quedó retirada y no más. Preguntado: Dígale al despacho si usted había comunicado a la empresa Eficacia y a Jonson (sic.) de su estado de embarazo. Contestó: En eficacia tenían una incapacidad por amenaza de aborto. En Jonson no tenían conocimiento de ello, porque el día que yo fui a enterar de ello a la supervisora Pilar Pezca no me atendió porque debía salir de afán, eso fue el día 21 de abril, yo sabía de mi embarazo

desde el 11 de abril por la incapacidad que me dieron de la cual llevé la copia a eficacia y me firmaron el recibido y ellos eran los encargados de comunicar a Jonson. Preguntado: Dígale al despacho que ha pasado con su estado de embarazo. Contestó: Pues como ya tenía control el día jueves 24 de abril, me vieron y me sacaron otra ecografía y me vieron muy mal y que tenía posibilidades de un 90 de perder el bebé, así quedó, yo estuve en la clínica del occidente, ahí me tomaron una ecografía y el bebé estaba bien pero estaba la amenaza de embarazo, estuve de reposo ocho días, y me empecé a preocupar por no tener empleo, respondo por otra hija y mi mamá, no podía preocuparme, correr caminar poco. Yo iba a Eficacia por lo de mi liquidación y me decían que no estaba el cheque, y me mantuvieron así por un tiempo y como me exigían que yo fuera por el cheque, yo después de tanta tomadera de pelo, se llegó el viernes 16 de mayo, sentí dolores bajitos y empecé a manchar y me preocupé mucho y tenía que comprar una droga que no me costeaba el Seguro, esa droga era para que la matriz cogiera fuerza y no abortara, como no me habían pagado no pude comprar la droga, yo estaba el viernes en Eficacia y solicité una copia del contrato la cual no me dieron; ya el sábado 17 de mayo me fui para la clínica de Occidente y me tomaron una ecografía y me dijeron que el bebé estaba muerto, por lo que estaba manchando y había tenido muchos dolores, yo no acudí al médico el mismo viernes, porque el médico me dijo que cuando uno mancha entre los dos primeros meses era porque el bebé se estaba acomodando, y como yo no manchaba mucho, si no era por goticas, entonces el día sábado estuve en observación y me hicieron el legrado el día 17 de mayo y me dieron salida el día 18 de mayo. El médico me dijo que si yo había tenido preocupaciones o había cogido buseta o eso, porque yo no lo podía hacer, y yo como tenía que comparar la droga y no tenía plata, porque la empresa me pagó hasta cuando le dio la gana, eso me llenó de preocupación y como me quedé sin trabajo, no tenía la plata de la droga, y la responsabilidad de mi familia. Yo quiero que el juzgado me ayude, porque con la acción de la empresa me causaron perjuicios y mucho daño, así como el trauma de haber perdido a mi bebé que yo tenía dos meses larguitos de embarazo. Preguntado. Dígale al despacho que le ha manifestado la empresa Eficacia respecto a su situación. Contestó: Nada. Preguntado: Dígale al despacho como eran las condiciones de su contrato. Contestó: María Isabel del Pilar Muñóz Quiroga sueldo era $371.000 básico más comisiones, y como yo tenía que coger dos transportes eso me lo reembolsaba, mi horario era de 12 del día a la 9 de la noche y trabajaba en el Exito de la 170. Eficacia lo contrataba a uno para prestarle un servicio a Jonson y Jonson (sic.) pero lo que yo no entiendo, fue Pilar Pezca que era supervisora de Jonson (sic.) y yo firmé fue el contrato con Eficacia, ese contrato era explícito para trabajar con Jonson y Jonson (sic.). Preguntado. Dígale al despacho si es su deseo agregar o enmendar algo más a la presente diligencia. Contestó: Le aporto al despacho la patología de mi aborto, para que sea tenida en cuenta, pues ahí hay un diagnóstico del médico.

4. Decisiones judiciales objeto de revisión 4.1. Primera Instancia El Juzgado 6º Penal Municipal de Bogotá D. C. negó la tutela instaurada por considerarla improcedente debido a que el " estado de embarazo que presentaba la demandante al momento de instaurar la presente acción ha variado, en razón a la pérdida prematura del nasciturus que esperaba, situación que no permitiría tomar una decisión favorable mediante una acción preferente y sumaria como lo es la tutela, pues no se podría entrar a proteger tan sólo derechos litigiosos de ésta que sólo deben ser amparados por la jurisdicción ordinaria " [4] .

Estima que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6º numeral 1 del Decreto 2591 de 1991, la accionante cuenta con otro medio de defensa judicial eficaz para determinar o no la vulneración de sus derechos por parte de las entidades accionadas con la decisión de terminación unilateral del contrato de trabajo.

4.2 Segunda Instancia El Juzgado 1º Penal del Circuito de Bogotá D. C. decidió confirmar el fallo proferido por el a-quo por considerar que tras haberse presentado el aborto entre los días 17 y 18 de mayo del presente año, desapareció el estado de protección alegado por la accionante, y en consecuencia, eran inaplicables las normas que protegían el fuero de embarazo.

No obstante lo anterior, asevera que “ no resulta difícil concluir que el despido laboral de que fue objeto la accionante Johana Alexandra Rodríguez Escobar, se debió a su estado de embarazo, pues el accionado no allegó prueba idónea sobre la terminación del contrato, por cuya razón, eventualmente de no haberse presentado el aborto, seguramente el fallo de la tutela hubiese sido favorable a las pretensiones de la demandante; pero ahora deberá acudir a la jurisdicción respectiva para hacer valer sus derechos laborales si a bien lo tiene, por considerar que fue despedida sin causa justificada ” [5] .

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 1. Problema jurídico El 8 de enero de 2003 la señora Johana Alexandra Rodríguez Escobar celebró un contrato individual de trabajo de obra o labor determinada con la empresa Eficacia S.A.

Durante la ejecución del contrato de trabajo la accionante debió acudir de urgencias a la EPS para control de su embarazo de alto riesgo. El 13 de abril de 2003, el médico tratante autorizó una incapacidad por dos días. Al día siguiente la actora entregó la incapacidad a su empleador.

En la tarde del 22 de abril de 2003, al regresar de la EPS donde le practicaron un nuevo examen de control, le comunicaron verbalmente sobre la terminación del contrato individual de trabajo, invocando como causal el abandono del cargo. La orden fue confirmada por el coordinador de la empresa.

El 17 de mayo se le practicó un legrado porque el feto había muerto. De acuerdo con los hechos expuestos, la Sala debe determinar si la empresa accionada vulneró a la actora los derechos fundamentales que protegen la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada (C.P., arts. 25 y 43).

2. La estabilidad laboral reforzada de la mujer trabajadora despedida en estado de gravidez. Caso concreto. 2.1. La procedencia de la acción de tutela en los casos en que se invoca la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada está condicionada al cumplimiento de los supuestos señalados por la jurisprudencia constitucional.

Tales exigencias aluden a la comprobación del estado de gravidez, al período objeto de protección, a la autorización para el despido, al conocimiento que el empleador tenga del estado de embarazo de la trabajadora y a la situación especial en que se halle la mujer despedida.

En caso de cumplirse estas condiciones, la tutela procede, por mandato del artículo 86 de la Constitución Política, como mecanismo transitorio de protección judicial, por cuanto el ordenamiento jurídico tiene previsto el medio ordinario de defensa, esto es la jurisdicción laboral o la contencioso administrativo, en consideración al vínculo laboral y a la naturaleza jurídica del empleador.

En esta materia, según lo ha reiterado esta Corporación en diferentes oportunidades, “ los elementos fácticos que deben quedar demostrados para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad laboral reforzada son los siguientes: (1) que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (2) que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; (3) que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; (4) que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador ” [6] .

Al constatar la presencia de estos elementos fácticos en el caso concreto, se observa lo siguiente: 1) La señora Johana Alexandra Rodríguez Escobar se encontraba en estado de embarazo cuando fue despedida por su empleador. En el expediente obran las pruebas que así lo indican.

2) El empleador no solicitó la autorización a la autoridad laboral competente para despedir a una mujer embarazada [7] . 3) Si bien en el proceso no se dispone de plena prueba sobre la oportuna comunicación del estado de embarazo que la trabajadora entregó al empleador, se deduce de manera concluyente que dicho trámite se surtió. Ello es así en tanto:

a) con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo la peticionaria estuvo incapacitada por amenaza de aborto; b) ella afirma que el 14 de abril entregó la incapacidad por amenaza de aborto a la señorita Katerín Castañeda, " quien es la persona encargada de recibir las incapacidades y entregárselas al coordinador, señor Alejandro Ibagué " [8] ;

c) en el expediente aparece copia de la Incapacidad No. 1206899 dada por Cafesalud a la accionante, con firma ilegible de recibido del 14 de abril de 2003; y, d) la falta de comunicación oportuna del estado de gravidez de la trabajadora no fue alegada ni desmentida por la empresa accionada.

4) La actora es una mujer que depende de su salario para vivir, está desempleada, es madre soltera, cabeza de familia, vive en arriendo, tiene a su cargo a su progenitora y a una hija de 3 años de edad.

5) El representante de Johnson & Johnson manifiesta que jamás solicitó la terminación del contrato individual de trabajo de la actora y que fue ésta una decisión de la empresa Eficacia S.A., en calidad de único y exclusivo empleador de la señora Rodríguez Escobar.

Agrega que luego del despido de la accionante, la señora Andrea Echeverri informó que " se había designado una nueva empleada de Eficacia S.A. para que prestara en su nombre los servicios contratados a la dicha compañía " [9] .

Esta afirmación indica que el contrato entre Eficacia S.A. y Johnson & Johnson se siguió ejecutando luego del despido de la accionante. Así entonces, en el presente caso concurren los elementos de procedencia de la acción de tutela para la protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

2.2. No obstante esta verificación, en el caso concreto se evidencia una circunstancia especial, el aborto que sufrió la accionante casi un mes después del despido. Este aspecto fue el determinante para que los jueces de instancia denegaran el amparo constitucional solicitado por la actora.

Esta Sala de Revisión no comparte aquellas decisiones judiciales. El aborto con posterioridad al despido de la accionante no determina la improcedencia de la tutela cuando se verifiquen los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada. En primer lugar, la protección especial consagrada en los artículos 25 y 43 de la Constitución va dirigida a la mujer embarazada y comprende el estado de gravidez y la posterior licencia de maternidad; en segundo lugar, la legislación laboral consagra también un período de licencia en los casos de aborto, el que está igualmente incluido durante el término señalado por el legislador, dentro del referido lapso de protección [10] ;

y, en tercer lugar, al producirse el despido de la mujer embarazada sin el cumplimiento de los requisitos señalados, el despido se torna ineficaz.

[11] Por consiguiente, en los casos de aborto no se desvanece el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y no altera la procedencia de la acción de tutela cuando, en casos como éste, ha sido la condición de mujer embarazada la que determinó la terminación del contrato de trabajo.

Además, si de la protección de los niños se tratara, el despido de la actora por su condición de mujer embarazada afecta igualmente los derechos fundamentales y prevalentes de su hija de 3 años de edad, porque, como mujer cabeza de familia, los ingresos laborales constituían su única fuente de sostenimiento. Aunque este hecho no modifica la regla anteriormente descrita, si la fortalece para conceder, en este caso, el amparo transitorio de sus derechos.

En consecuencia, se revocarán las sentencias proferidas por los jueces de instancia y en su lugar, en reiteración de lo decidido por esta Corporación en la sentencia T-308 de 2002 [12] , en el que se decidió un caso semejante contra la misma empresa accionada, se impartirá la orden judicial en el mismo sentido que la dada en aquella providencia. En aquel fallo se expresó, a manera de síntesis, lo siguiente: " En este caso, dada la gravedad del desconocimiento de la estabilidad reforzada de una mujer embarazada que además de enferma se encontraba en alto riesgo de perder su hijo, esta Sala considera procedente no sólo ordenar el reintegro laboral sino que también dispondrá que se le resarza el

perjuicio económico que sufrió por la conducta de las empresas en cuestión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el 35 de la Ley 50 de 1990, y en varias sentencias de esta Corte. (T-874-99, MP.

José Gregorio Hernández Galindo y T-764-00 MP. Alejandro Martínez Caballero) ". III. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero: Revocar las sentencia proferidas en el proceso de la referencia por el Juzgado Sexto Penal Municipal y el Juzgado Primero Penal del Circuito, ambos de la ciudad de Bogotá D. C.

Segundo: Tutelar , de manera transitoria, con el propósito de evitar un perjuicio irremediable, los derechos constitucionales de la mujer embarazada de la señora Johana Alexandra Rodríguez Escobar y los derechos fundamentales y prevalentes a la vida digna y a la alimentación equilibrada de su menor hija de 3 años de edad.

Tercero: Ordenar al representante legal de la empresa Eficacia S.A. que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de esta providencia –si no lo ha hecho todavía y si la actora así lo desea- reintegre a la señora Johana Alexandra Rodríguez Escobar a la labor que desempeñaba al momento del despido o bien a una labor equivalente o superior, en la misma ciudad y en las mismas o mejores condiciones.

Cuarto: Ordenar al representante legal de la empresa Eficacia S.A. que, en el término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de esta providencia, cancele la indemnización por despido ilegal equivalente a sesenta (60) días de salario, más los salarios correspondientes a cuatro (4) semanas de descanso remunerado.

Quinto. Ordenar al representante legal de la empresa Eficacia S.A. que, en cuanto el despido carece de todo efecto, en el término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de esta providencia, cancele a la accionante los salarios y prestaciones sociales que le correspondían hasta el momento del reintegro.

Sexto: Advertir a la actora que dentro del término máximo de cuatro meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure una acción ordinaria que resuelva de manera definitiva el presente caso, de acuerdo con lo establecido por el artículo 8º del Decreto 2591 de 1991.

Séptimo: Dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado Ponente Presidente de la Sala RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado IVAN HUMBERTO ESCRUCERÍA MAYOLO Secretario General (e) [1] Folios 44 y 45 del expediente.

[2] Folios 46 a 50 del expediente. [3] Folio 13 del expediente. [4] Folios 56 y 57 del expediente. [5] Folio 9 cuaderno 2 del expediente. [6] Corte Constitucional, Sentencia T-373/98, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz.

Criterios reiterados, entre otras, en las sentencias T-308-02 y T-439-02, M.P. Manuel José Cepeda espinosa y en las sentencias T-765-01 y T-961-02, M.P.

Eduardo Montealegre Lynett. [7] El artículos 240 del Código Sustantivo del Trabajo consagra, en los siguientes términos, el requisito de la autorización para despedir a la trabajadora durante el período de embarazo: " ART. 240.— Permiso para despedir. 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del inspector del trabajo, o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. 2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el patrono para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos

62 y 63. Antes de resolver el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. 3. Cuando sea un alcalde municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el inspector del trabajo residente en el lugar más cercano ”.

[8] Folio 1 del expediente. [9] Folio 36 del expediente. [10] El artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo se refiere a la licencia en caso de aborto: “ ART. 237.—Descanso remunerado en caso de aborto. 1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior. 2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo la trabajadora debe presentar al patrono un certificado médico sobre lo siguiente:

a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o un parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora ”.

[11] Ver, entre otras, las sentencias C-470-97; T-969-00; T-1126-00 y T-1473-00. [12] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 17 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.