COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/255A/01

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/255A/01
Expediente	—
Fecha	2000-03-15
Sala	Sala Laboral
Magistrado ponente	Dr RODRIGO ESCOBAR GIL
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Accion De Tutela Transitoria De Mujer Embarazada
- Mujer Embarazada En Contrato A Termino Fijo
- /Accion De Tutela

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Casos excepcionales de reintegro por despido de mujer embarazada Constitucional, conformada por los magistrados Rodrigo Escobar Gil - Presidente de la Sala -, Marco Gerardo Monroy y Eduardo Montealegre Lynett, ha pronunciado

Texto completo

T-255A-01 Sentencia T-255A/01 Sentencia T-255A/01 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Protección constitucional especial ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA- Elementos fácticos que deben demostrarse MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO- Protección /ACCION DE TUTELA- Casos excepcionales de reintegro por despido de mujer embarazada Referencia:

expedientes T-362.745 y 376.201 Peticionarios: María Edith Garzón y Ana Zuleima Martínez Procedencia: *Tribunal Superior de Bogotá D.C., Sala Laboral *Juzgado 28 Civil municipal de Cali.

Magistrado Ponente: Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL Bogotá, D.C., dos (2) de marzo de dos mil uno (2001) La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Rodrigo Escobar Gil - Presidente de la Sala -, Marco Gerardo Monroy y Eduardo Montealegre Lynett, ha pronunciado la siguiente:

SENTENCIA en los procesos de tutela radicados bajo los números T-362.745 y T-376201, adelantados en su orden por las ciudadanas María Edith Garzón y Ana Zuleima Martínez, en contra de las compañías Eficacia S.A. e Impulso y Mercadeo S.A., respectivamente.

1.ANTECEDENTES De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala Novena de Selección la Corte Constitucional, mediante Auto del 20 de septiembre de 2000, decidió escoger para revisión el expediente T-362.745. Igualmente la Sala Décima de Selección de esta Corte, mediante Auto del 20 de octubre de 2000, decidió escoger para revisión el expediente T-376.201, ordenando su acumulación al expediente

antes mencionado, por presentar unidad de materia. Por reparto, correspondió revisar las acciones de tutela acumuladas a la Sala Octava de Revisión.

De conformidad con el artículo 34 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala de Revisión procede a dictar la sentencia correspondiente. 1. Solicitud Las accionantes solicitan la tutela de sus derechos fundamentales al trabajo y a la protección de la mujer embarazada, supuestamente vulnerados por la empresa Eficacia S.A. e Impulso y Mercadeo S.A., de acuerdo con los siguientes hechos.

2. Hechos, pretensiones y decisiones judiciales 2. 1.1 Relata la señora María Edith Garzón que desde el 23 de agosto de 1998 prestó servicios, como mercaderista a la empresa Eficacia S.A., mediante contrato de trabajo indefinido. Posteriormente , afirma que comunicó al empleador, mediante certificado médico, el estado de embarazo en el que se encontraba.

2.1.2 El 15 de marzo de 1999, estando en ejecución el contrato de trabajo, el empleador le comunicó que , daba por terminado el contrato de trabajo. Como consecuencia de lo anterior, la accionante solicita se amparen los derechos vulnerados y se ordene su reintegro a la entidad accionada.

2.1.3 Al resolver la presente acción, el Juzgado 17º Laboral del Circuito de Bogotá, D.C., en Sentencia del 9 de junio de 2000, decidió negar la pretensión invocada, pues, según el acervo probatorio, la peticionaria no demostró la carencia de seguridad social para atender el embarazo y el parto. Además, según declaración de la representante legal de Eficacia S.A., la peticionaria fue despedida por terminación del contrato, ya que éste era de obra o labor contratada.

Así mismo, aseveró el juzgador que la actora contaba con otros mecanismos de defensa judicial para obtener los solicitado, ante la jurisdicción ordinaria laboral.

2.2 T-3 76-201 2.2.1 En el caso de la señora Ana Zuleima Martínez, ésta afirma haber iniciado relación laboral con la empresa Impulso y Mercadeo S.A., mediante contrato a término definido por el tiempo que durara la obra o labor, el cual a término indefinido, por el tiempo que durara la obra o labor, el cual fue suscrito el 16 de febrero del 2000.

2.2.2 El 13 de julio de 2000, la peticionaria comunicó a la señora María Nancy Gómez, supervisora de impulso en la empresa accionada, de su estado de embarazo, a lo que la señora Gómez le notificó que debía hablar con ella, ya que su hermana trabajaba en la empresa desarrollando las mismas funciones y una de las dos debía renunciar.

2.2.3 Manifiesta la actora que la señora Gómez le informó la necesidad de firmar una cláusula especial, para trabajar con la compañía RAMA. Por lo anterior afirma la accionante que le expresó la inquietud sobre cual iba a ser su situación en el ámbito laboral, ante lo cual ésta le informó que no tenía nada de que preocuparse, toda vez que el evento con RAMA tendría continuidad. Posteriormente, el 7 de agosto de 2000, le informaron que el evento había concluido y por consiguiente su contrato.

2.2.4 Por lo anterior, la accionante solicitó a la empresa demandada que cancelara la indemnización por despido en estado de embarazo, ya que no contaba con los medios económicos para comenzar el control del embarazo.

2.2.5 Por su parte, el Juzgado 28 Civil Municipal de Cali, mediante sentencia del 29 de agosto de 2000, concedió la tutela como mecanismo transitorio para proteger la salud e integridad física de la peticionaria por encontrarse en estado de embarazo, y negó el amparo respecto del reconocimiento de la indemnización por despido injusto. Así las cosas, ordenó a la entidad demandada que, por 4 meses, respondiera por los gastos derivados del control médico a que tuviera que someterse la peticionaria, mientras ésta acudía a la jurisdicción ordinaria laboral con el propósito de solucionar su situación laboral.

3. Pruebas solicitadas por la Sala 3.1 Por Auto del 19 de enero de 2001 , la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, considerando que para mejor proveer se hacía necesario practicar una prueba, resolvió citar a la señora

María Edith Garzón para que bajo la gravedad de juramento rindiera declaración ante el Despacho del magistrado sustanciador. La respectiva diligencia tuvo lugar el día 25 de enero 2001 en el Despacho de la doctora Cristina Pardo Schlesinger, magistrado encargada en ese entonces, delegada por la Sala para practicarla.

Interrogada por el Despacho y en respuesta a las preguntas que se le formularan, tendientes a establecer la posible afectación de su mínimo vital, la interrogada respondió que era madre soltera, que el padre del menor no le brinda apoyo alguno y que no contaba con otros ingresos diferentes a los laborales. Igualmente manifestó que durante los primeros meses después del nacimiento del niño recibió ayuda económica de su madre. Así mismo expresó que el contrato que celebró con la entidad la empresa demandada fue a término indefinido, ante lo cual señaló querer ser reintegrada al trabajo.

Igualmente, a la pregunta relacionada sobre cuál era la función que desempeñaba, contestó que trabajaba como mercaderista, labor que consistía en surtir las estanterías y mantener al día los inventarios y pedidos de los productos.

3.2 De igual manera, la Sala Octava de Revisión mediante el mismo Auto señalado anteriormente, citó a la representante legal de la empresa Eficacia S.A., señora Elvira Gutiérrez Gómez, a fin de interrogarla bajo juramento. La correspondiente diligencia se llevó a cabo el 25 de enero de 2001, a las once de la mañana, en el despacho de la doctora Cristina Pardo Schlesinger.

Interrogada por el Despacho respecto de los motivos por los cuales la empresa había dado por terminado el contrato de trabajo celebrado con la demandante, la representante legal de Eficacia S.A., contestó que por haber concluido la labor para la que la actora había sido contratada, toda vez que se trató de un contrato suscrito por duración de la obra o labor contratada. Indicó que la labor para la que fue contratada la señora Garzón, era de rnercaderista, trabajo que no era permanente y siempre existía rotación de personal. Finalmente señaló que desconocía el estado de embarazo de la peticionaria.

Días después, la representante legal de la empresa Eficacia S.A., allegó copia del contrato de trabajo por duración de la obra, celebrado con María Edith Garzón, el 23 de agosto de 1999.

II. CONSIDERACIONES DE LA SALA 1. Competencia De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241, numeral 9o. de la Constitución Política y 31 a 36 del decreto 2591 de 1991, la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, es competente para revisar el fallo de tutela de la referencia.

2. Asunto a resolver. De conformidad con la situación fáctica que ha sido planteada en los procesos de la referencia, le corresponde a esta Sala dilucidar si las empresas Eficacia S.A. e impulso y Mercadeo S.A. vulneraron el derecho al trabajo, a la seguridad social y a la protección especial que debe brindársela a la mujer en estado de embarazo, al haber sido despedidas aparentemente sin justa causa y debido a su estado de gravidez.

3. Antecedentes jurisprudenciales: la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y los requisitos de procedencia de la acción de tutela en ese tipo de casos.

Reiteradamente, la Corte Constitucional se ha pronunciado respecto a la protección que merece la mujer trabajadora en estado de embarazo, y la vida de aquel que está por nacer.

Así por ejemplo, la Corporación en Sentencia C-470 de 1997 [1] afirmó: "La Corte Considera que, la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas "

Así mismo, la jurisprudencia en varias oportunidades ha expuesto varios puntos esenciales respecto del tratamiento laboral que debe darse a la mujer embarazada, así:

1. La protección al trabajo de la mujer embarazada genera la creación de un derecho de rango constitucional fundamental. Al respecto, la Corte en Sentencia T-373 de 1998 [2] señaló que "la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa de su embarazo ".

De igual forma, la Sentencia T-426 de 1998 [3] , aseveró, en relación con el despido de la mujer gestante, que se presentaba "una manifestación clara de transgresión de los derechos a la igualdad y al trabajo, los cuales son derechos fundamentales 2. Por otro lado, en cuanto a la procedencia de la acción de tutela con el fin de proteger derechos laborales de a mujer embarazada, se ha indicado que ésta puede ser procedente como mecanismo transitorio con el fin de evitar. un perjuicio irremediable. En efecto, la jurisprudencia ha señalado:

"Pues bien, la comprobación fáctica que efectuará el juez constitucional debe evidenciar los siguientes elementos para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad reforzarla, a saber.- a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad ", esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. d) que no medie autorización expresa del inspector de trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública. e) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer [4] "

Aunque, en principio, la acción de tutela es improcedente para obtener el reintegro al cargo que se ocupaba en caso de despido, existe una excepción en el caso de la mujer que se encuentra en estado de embarazo, toda vez que lo que busca el juez constitucional es evitar un perjuicio irremediable y proteger el mínimo vital de la futura madre y del recién nacido.

Ahora bien , la situación de estar vinculada laboralmente por contrato a término fijo o a plazo, no constituye una justa causa para concluir la relación laboral, si la empleada se encuentra en estado de embarazo. En efecto, al conocer de una demanda de inconstitucionalidad formulada en contra de los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corporación consideró que:

"el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimizar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrarlo en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral "

[5] Igualmente, la Corte en Sentencia T-426 de 1998, reiteró: "Así pues, el arribo de la fecha de terminación del contrato no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral, pues si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones " " este se le deberá garantizar su renovación "

[6] . Por lo tanto, para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de

responderse no es dable dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, más cuando aún la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo ".

4. Caso concreto 4.1 T- 362.745 En el presente caso, y teniendo en cuenta que para lograr la protección solicitada por la peticionaria referente al reintegro, ésta cuenta con otros mecanismos de defensa, es necesario constatar si se presentaron todos los requisitos establecidos por la jurisprudencia para conceder la protección por la vía de la acción de tutela:

1. Que el despido se haya producido d urante el tiempo del embarazo o d urante el período de lactancia. En efecto, el empleador dio por terminado el contrato laboral celebrado con la actora, el 15 de marzo de 2000, cuando la trabajadora contaba con casi 6 meses de embarazo, según prueba aportada por la accionante, consistente en un certificado médico obrante a folios 5 a 6 del expediente.

2.- Que el patrono haya conocido el estado de gravidez de la actora previamente al despido. Al respecto, la actora manifiesta en el escrito de tutela y en declaración juramentada, que el 20 de diciembre de 1999, notificó al empleador su estado de gravidez aportando el certificado médico correspondiente en el que constaba que tenía 11 semanas y 3 días de embarazo (ver folio 5 del expediente).

Sin embargo, la representante legal de la empresa Efic acia S.A., en declaración juramentada respondió a la pregunta relativa a si "¿en el momento en que se terminó el contrato de trabajo con Eficacia estaba enterada del embarazo?" afirmando "no que yo sepa".

En cuanto a la anterior aseveración, que resulta contradictoria con lo afirmado por la accionante, cabe anotar que a la fecha de terminación del contrato, 15 de marzo de 2000, la petente contaba con casi 6 meses de embarazo, y "es cierto que en una mujer con cinco o seis meses de embarazo, se han producido los suficientes cambios físicos que convierten tal estado en un hecho notorio "

[7] fácil de evidenciar. Así pues, la representante legal de Eficacia sí debió darse cuenta del estado de embarazo en el que se encontraba María Edith Garzón, al momento de dar por terminada la relación laboral.

3-Que el despido sea una consecuencia del embarazo, porque a pesar de la expiración del plazo del contrato, subsisten las causas del mismo y el cumplimiento satisfactorio de las obligaciones laborales por parte de la trabajadora.

Aparentemente, el despido de la accionante operó por culminación del contrato de trabajo, ya que la representante legal de la empresa Eficacia afirmó en declaración juramentada que se trataba de un contrato por duración de la obra 'y aportó copia de dicho contrato. De otro lado, al cuestionarla respecto a sí conocía cuáles eran las funciones que desempeñaba la señora Garzón, manifestó no tener claro cuál era la labor que la actora desempeñaba.

Sin embargo, la peticionaria argumento, no sólo en el escrito de tutela sino en declaración juramentada, que se trataba de un contrato a término indefinido y que se desempeñaba como mercaderista, y que tal labor consistía en que "surtía las estanterías y mantenía al día los inventarios y pedidos", actividad que, según afirmó la petente, posteriormente a su retiro continuó realizando otra persona, dilucidándose así el carácter permanente y no temporal de la labor que desempeñaba la actora.

Así las cosas, se observa cómo efectivamente las labores que desempeñaba la señora Garzón eran de carácter permanente, motivo por el cuál no se encuentra motivo justificable para dar por terminado el contrato de trabajo.

4-Que no medie autorización del inspector de trabajo . En este punto la representante legal de la empresa demandada afirmó, en declaración juramentada, que no hubo solicitud al Ministerio de Trabajo o autorización del mismo para despedir a la peticionaria.

5-Que el despido comprometa el mínimo vital de la madre o de su hijo. Efectivamente, la accionante manifestó no poseer otros ingresos diferentes a los provenientes de su trabajo y no contar con el apoyo económico del padre del menor, así mismo manifestó que después de haber nacido su hijo, su madre la apoyó económicamente en los primeros meses.

Igualmente se observa cómo las necesidades mínimas de la peticionaria, incluyendo las relacionadas con la atención de su salud y las de su hijo se encuentran insatisfechas, pues no posee ningún recurso económico. Al respecto y para calificar el perjuicio irremediable que justifica la procedencia .de la acción de tutela como mecanismo transitorio, la Corte, en reiteradas ocasiones, ha expuesto:

" Para determinar la irremediabilidad del perjuicio hay que tener en cuenta la presencia concurrente de varios elementos que configuran su estructura, como la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de este perjuicio inminente, y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela, como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados. Con respecto al término "amenaza " es conveniente manifestar que no se trata de una simple posibilidad de lesión, sino de la probabilidad de sufrir un mal irreparable y grave de manera injustificada. La amenaza requiere un mínimo de evidencia fáctica, de suerte que sea razonable pensar en la realización del daño o menoscabo material o moral "

[8] Así las cosas, demostrando que en la actualidad la peticionaria no posee ingreso económico alguno, y además su salud y la de su hijo, se encuentran sin protección alguna, la señora Garzón se halla en una situación fáctica que compromete su mínimo vital de subsistencia, lo cual hace procedente la acción de tutela para evitar la realización efectiva de un perjuicio irremediable.

De acuerdo con lo anterior y, de conformidad con la situación fáctica planteada y las pruebas que obran en el plenario, encuentra la corte que están presentes todas las circunstancias descritas anteriormente, por lo cual es factible conceder la protección requerida por la actora.

4.1 T-376.201 En el presente caso, y teniendo en cuenta que para otorgar la protección solicitada por la peticionaria referente al pago de la indemnización por despido, ésta cuenta con otros mecanismos de defensa, es necesario constatar si se presentaron todos los requisitos jurisprudenciales anteriormente esbozados.

1. Que el despido se haya producido durante el tiempo del embarazo o durante el período de lactancia. Efectivamente, como se indicó en el acápite de antecedentes, la señora Ana Zuleima Martínez, se vinculó por contrato de trabajo temporal en la empresa Impulso y Mercadeo S.A. el 16 de febrero de 2000, y en ejecución de dicho contrato, el 13 de julio de 2000, la accionante informó a Impulso y Mercadeo su estado de gravidez, como se deduce del certificado médico obrante a folio 7 del expediente y de la declaración rendida por la señora María Nancy Gómez supervisora de mercadeo y ventas de la entidad demandada. Posteriormente la empresa demandada, mediante comunicación escrita del 8 de agosto de 2000, dio por terminado el contrato celebrado con la accionante (Fl. 1 9) 2. Que el patrono haya conocido el estado de gravidez de la actora previamente al despido.

Es claro, teniendo en cuenta el certificado médico aportado por la actora y la declaración juramentada rendida por la señora María Nancy Gómez, en calidad de supervisora de mercadeo y ventas de la entidad demandada, que ésta sí conoció el estado de embarazo al momento del despido de la actora, toda vez que en dicha declaración, a la pregunta de si "¿la señora Ana Zuleima Martínez informó el estado de gravidez?", respondió "Ella si me informó, la fecha no la recuerdo, ella mostró el examen yo vi que era positivo, pero no lo dejó en la empresa, ella ese examen lo mostró estoy segura, antes de terminarse la actividad a mediados de julio/2000".

3. Que no medie autorización del inspector de trabajo De acuerdo con el análisis probatorio, no se encontró prueba relativa a la autorización expresa del inspector de trabajo para proceder a la desvinculación laboral de la accionante, ni que haya habido pronunciamiento del empleador sobre el particular.

4. Que el despido comprometa el mínimo vital de la madre o de su hijo. En cuanto al presente caso y teniendo en cuenta el estudio probatorio efectuado, esta Sala concluye que la desvinculación laboral de la peticionaria amenaza su mínimo vital y el de su hijo menor, toda vez que el ingreso salarial que percibe como contraprestación al cumplimiento de sus obligaciones laborales, se constituye, sin lugar a dudas, en la fuente principal de su sostenimiento.

Considerando, además, que la actora en el presente caso no cuenta con otros medios de subsistencia significativos que pudieren suplir la retribución salarial que percibía, se cumple el supuesto que da lugar a este criterio jurisprudencial.

5-Que el despido sea una consecuencia del embarazo, porque a pesar de la expiración del plazo del contrato, subsisten las causas del mismo y el cumplimiento satisfactorio de las obligaciones laborales por parte de la trabajadora.

En el presente caso, no obstante que el empleador conoció el estado de embarazo de la accionante, este no se erige como la causa que determinó el despido, toda vez que, como ha quedado demostrado en el plenario, la misma es consecuencia de la terminación del contrato por duración de la obra, según consta en comunicación enviada a la peticionaria, el 8 de agosto de 2000, en la que se informó "su contrato de trabajo, de acuerdo a la Ley 50/90, art.5 numeral 1 literal d, termina el 8 de agosto de agosto de 2000, lo anterior a que Finalizó la actividad 18/04/00/ Unilever/Varela/La Fuente/Impulso Rama de nuestro cliente Unilever Andina S.A. en el cual usted se desempeñaba como impulsadora". No existiendo prueba relativa a que se tratara a una actividad continua, que hubiera continuado con posterioridad a la finalización del contrato, debe concluirse que éste no se dió por terminado por causa del embarazo.

En los términos procedentes, la acción propuesta por Ana Zuleima Martínez, no esta llamada a prosperar. Sin embargo y teniendo en cuenta que el juez de primera instancia decidió proteger los derechos fundamentales de la peticionaria como mecanismo transitorio, con el fin de evitar un perjuicio irremediable, es concreto el de la salud e integridad de la señora Martínez, y por consiguiente, ordenó a la empresa demandada responder por los gastos médicos que generara el control médico del embarazo por el término de 4 meses, esta Sala procederá a confirmar la decisión adoptada por el a-quo en el presente caso.

De acuerdo con lo anterior esta Sala considera que los derechos de la señora Ana Zuleima Martínez fueron debidamente protegidos y es a la jurisdicción ordinaria la que corresponde decidir lo concerniente al otorgamiento de la indemnización de perjuicios solicitada por la peticionaria, pues la acción de tutela no es la vía judicial idónea para definir la existencia cuantía de obligaciones dinerarias, ni para ordenar el pago de las mismas, sino para la protección inmediata de derechos fundamentales DECISION Por lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero.

RE VOCAR el fallo de segunda instancia proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá D.C., en el proceso de tutela formulado por la señora MARIA EDITH GARZON en contra de la empresa EFICACIA S.A, y en su lugar CONCEDER la tutela solicitada.

Segundo. ORDENAR a la empresa EFICACIA S.A. reintegrar a la señora María Edith Garzón, para desempeñar labores iguales o similares a las que se encontraba ejerciendo al momento del despido.

Tercero. CONFIRMAR por las razones expuestas en la parte considerativa del presente fallo, la Sentencia proferida el Juzgado Veintiocho Civil Municipal de Bogotá D.C.

Cuarto. LÍBRESE por la Secretaría General de esta Corporación, comunicación de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado. MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Magistrado MARTHA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General.

[1] M.P. Dr. Alenjandro Martínez Caballero [2] M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz. [3] M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero. [4] Sobre los elementos que deben demostrarse para que proceda la acción de tutela, puede verse el fundamento jurídico No. 13 de la Sentencia T - 373 de 1998.

[5] Sentencia C -016 de 1998. M.P. Fabio Moron Díaz. [6] Ibídem. [7] Sentencia T - 362 de 1999. M.P. Alfredo Beltran Sierra. [8] Sentencia T - 225 de 1993. M.P Vladimiro Naranjo Mesa.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 19 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.