

Sentencia T-1062/04

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA-Mecanismo para proteger el derecho fundamental a su estabilidad laboral

DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA-Limitado al cumplimiento de determinados requisitos legales

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Hechos que prueban que el embarazo fue informado al empleador

En los casos en los que la trabajadora no le informó a su empleador sobre su estado de embarazo a través de una comunicación escrita, la jurisprudencia constitucional ha considerado los siguientes hechos como prueba de que el empleador sí tenía conocimiento del embarazo de su trabajadora: cuando por lo avanzada que se encontraba la gestación, era un hecho notorio, o cuando la empleada tuvo que ausentarse temporalmente de sus labores por motivo del embarazo y le haya presentado a su empleador una incapacidad médica donde claramente se señale el estado de gravidez como la causa de la incapacidad. En el caso objeto de revisión, no se presentan los medios de prueba antes señalados, sin embargo, se presentan otros hechos, que se analizan a continuación, de los que se comprueba que los demandados sí sabían del estado de embarazo de la accionante para cuando la despidieron, y que ella no les mintió cuando les informó verbalmente que se encontraba embarazada.

Durante el trámite del proceso objeto de revisión, los demandados no sólo han negado haber tenido conocimiento del embarazo de la accionante y han resaltado que ella no aportó al proceso pruebas del aviso, sino que para disculpar el despido, han alegado la ocurrencia de una justa causa, consistente en hechos de los cuales es víctima la accionante no tiene ningún tipo de relevancia para estos efectos. Bajo este contexto, parecería que los demandados acuden a la mención de esta causal simplemente por alegar algo a su favor, y justificar de alguna manera el despido de la accionante. Este actuar de los demandados, junto con las pruebas médicas aportadas al proceso, en las que se comprueba el estado de embarazo de la accionante, y lo afirmado por ella, bajo la gravedad del juramento, respecto a que informó verbalmente a los demandados sobre su estado de embarazo con anterioridad a que ocurriera el despido, son hechos suficientes para comprobar que los demandados sí conocían del estado de embarazo de la accionante, o en gracia de discusión, para decidir la duda a

favor de la trabajadora.

DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA-Cuando se alega justa causa esta debe ser concedida y probada por el inspector de trabajo

Referencia: expediente T-946153

Acción de tutela instaurada por Norma Constanza Castellón Bermúdez contra Julio Eliécer Ramírez Andrade¹ y contra Prodesarrollo Comunitario (PRODECOM) Empresa Asociativa del Trabajo.

Magistrado Ponente:

Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Bogotá, D.C., veintiocho (28) de octubre de dos mil cuatro (2004).

La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en particular las contenidas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución y el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

en el proceso de revisión del fallo proferido, en única instancia, por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Cartagena, dentro de la acción de tutela iniciada por Norma Constanza Castellón Bermúdez contra Julio Eliécer Ramírez Andrade y contra Prodesarrollo Comunitario (PRODECOM), empresa asociativa del trabajo.

El expediente de la referencia fue escogido para revisión por medio del auto de julio 30 de 2004 proferido por la Sala de Selección Número Siete.

Como se trata de una sentencia de reiteración, será brevemente motivada, tal como lo dispuso el artículo 35 del Decreto 2591 de 1991.

1. Norma Constanza Castellón Bermúdez tenía un contrato laboral a término indefinido con la empresa asociativa del trabajo PRODECOM desde el 2 de junio de 2003, que su empleador dio por terminado al finalizar el mes en el que ella le comunicó su estado de embarazo

(octubre de 2003)⁴. A partir del mes de noviembre de 2003, su empleador dejó de pagar las cotizaciones a la EPS a la que se encontraba afiliada, situación que condujo a que a partir del 6 de marzo del 2004 fuera desafiliada de esta entidad, y que careciera por tanto del acceso a servicios de salud. La accionante se encuentra en una grave situación económica, dado que su salario era su única fuente de ingreso y que no convive con el padre de su hijo.

A través de la acción de tutela, la señora Norma Constanza solicita que de manera transitoria le sean protegidos a ella y a su hijo el derecho a la vida y al mínimo vital (Arts. 11, 44 y 50 de la C.P.), y sus derechos al trabajo (Art. 25 de la C.P.), a no ser discriminada por motivo del embarazo (Art. 43 de la C.P.) y a tener acceso a la salud (Art. 49 de la C.P.).

2. El Juez Segundo Civil Municipal de Cartagena conoció el caso en única instancia y en sentencia de mayo 21 de 2004⁵ resolvió negar la tutela por considerar que en el trámite de la acción, no se había probado que efectivamente la señora Norma Constanza le hubiere informado a su empleador de su estado de embarazo, y por tal razón, de acuerdo con la normatividad laboral, éste estaba facultado para despedirla por la causal que alegó en el proceso y que está consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo como justa causa de despido (Art. 62, num 2 del Código Sustantivo del Trabajo)⁶.

3. En reiterada jurisprudencia⁷ la Corte Constitucional ha establecido que es procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio para proteger el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas, cuando se reúnen los siguientes requisitos: (i) el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora; (iii) el despido o la desvinculación es una consecuencia del embarazo y por ende, no está directamente relacionado con una razón objetiva y relevante que lo justifique; (iv) el despido o la desvinculación se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes para cada caso, es decir sin la autorización del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o particular, o sin que exista resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; y (v) el despido o la desvinculación amenaza el mínimo vital de la actora o la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparece es devastador.

4. Al revisar estos requisitos frente al caso concreto se tiene que para el momento en el que

fue despedida, la accionante sí se encontraba en estado de embarazo⁸ y que la empresa en la que trabajaba no solicitó autorización al inspector de trabajo para despedirla, a pesar que la ley laboral así lo señala (Art. 240 del Código Sustantivo del Trabajo)⁹.

5. De igual manera, se cumple con el segundo requisito señalado, referente al conocimiento por parte del empleador, del estado de embarazo de la accionante, previa la ocurrencia del despido.

Sin embargo, es necesario hacer algunas precisiones respecto a la manera como los hechos particulares de este caso, demuestran el cumplimiento de este segundo requisito.

La accionante en la demanda, bajo la gravedad del juramento, afirma que a comienzos de octubre del año 2003, para cuando tenía un poco más de un mes de embarazo, informó verbalmente al representante legal de PRODECOM sobre su estado de gestación.

La normatividad laboral no establece una única forma mediante la cual las trabajadoras, para efectos de que les sea aplicable la garantía de la estabilidad laboral reforzada, deban informar a su empleador sobre su estado de embarazo¹⁰. Por tal razón, según la reglamentación laboral, es válido que la trabajadora informe a su empleador sobre su estado de gravidez, bien de manera escrita o bien de manera verbal. Sin embargo, desde el punto de vista probatorio, haber informado verbalmente sobre el estado de embarazo, dificulta en sede judicial, la exigibilidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por la debilidad probatoria que este medio de prueba implica.

Es así como en sede de tutela, la Corte Constitucional no ha aceptado como prueba del conocimiento del empleador del estado de embarazo de una accionante, la simple manifestación que ella haga al respecto¹¹, sin que medie ninguna otra prueba adicional.

En los casos en los que la trabajadora no le informó a su empleador sobre su estado de embarazo a través de una comunicación escrita, la jurisprudencia constitucional ha considerado los siguientes hechos como prueba de que el empleador sí tenía conocimiento del embarazo de su trabajadora: cuando por lo avanzada que se encontraba la gestación, era un hecho notorio¹², o cuando la empleada tuvo que ausentarse temporalmente de sus

labores por motivo del embarazo y le haya presentado a su empleador una incapacidad médica donde claramente se señale el estado de gravidez como la causa de la incapacidad¹³.

En el caso objeto de revisión, no se presentan los medios de prueba antes señalados¹⁴, sin embargo, se presentan otros hechos, que se analizan a continuación, de los que se comprueba que los demandados sí sabían del estado de embarazo de la accionante para cuando la despidieron, y que ella no les mintió cuando les informó verbalmente que se encontraba embarazada.

Durante el trámite del proceso objeto de revisión, los demandados no sólo han negado haber tenido conocimiento del embarazo de la accionante y han resaltado que ella no aportó al proceso pruebas del aviso¹⁵, sino que para disculpar el despido, han alegado la ocurrencia de una justa causa, consistente en hechos de los cuales es víctima la accionante, que como se estudiará en el siguiente aparte, no tiene ningún tipo de relevancia para estos efectos. Bajo este contexto, parecería que los demandados acuden a la mención de esta causal simplemente por alegar algo a su favor, y justificar de alguna manera el despido de la accionante. Este actuar de los demandados, junto con las pruebas médicas aportadas al proceso, en las que se comprueba el estado de embarazo de la accionante, y lo afirmado por ella, bajo la gravedad del juramento, respecto a que informó verbalmente a los demandados sobre su estado de embarazo con anterioridad a que ocurriera el despido, son hechos suficientes para comprobar que los demandados sí conocían del estado de embarazo de la accionante, o en gracia de discusión, para decidir la duda a favor de la trabajadora.

6. Frente al requisito referente a la inexistencia de una causal legal que justifique el despido, es importante señalar que es al empleador a quien le corresponde desvirtuar la presunción de que el despido se dio como consecuencia del embarazo de la trabajadora y debe demostrar la ocurrencia de una causal legal que justifique el despido.

En el caso objeto de revisión, los demandados alegaron la ocurrencia de la causal consagrada en el numeral 2 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo¹⁶ referente a la ejecución de actos de violencia por parte del trabajador contra miembros de la empresa donde labora.

Sin embargo, de los hechos descritos no se vislumbra la ocurrencia de la causal alegada por los demandados. Estos hicieron referencia a una situación personal que ha venido afrontando la trabajadora desde tiempo atrás en su lugar de trabajo y respecto de la cual había venido recibiendo el apoyo de sus compañeros de trabajo y de su empleador.

Los hechos relatados por los demandados son los siguientes: el ex-compañero permanente de la accionante la buscaba con frecuencia en su lugar de trabajo, para agredirla verbalmente. Sus compañeros de trabajo tuvieron que intervenir varias veces para protegerla y su empleador decidió reubicarla para el mismo efecto.

De la descripción de los hechos se concluye que éstos no configuran la causal alegada por los demandados (Art. 62, num. 2 del Código Sustantivo del Trabajo), porque ésta hace referencia a agresiones realizadas por la trabajadora a otros miembros o trabajadores de la empresa y no a agresiones realizadas por un tercero, contra la trabajadora, así estos eventos incidan en el ambiente de trabajo momentáneamente cuando la trabajadora es agredida verbalmente por un tercero que la busca en el lugar donde labora.

Estas falencias en la argumentación y en las pruebas aportadas por los demandados, en lo referente a la ocurrencia de una justa causa de despido, conllevan a que no se haya desvirtuado que éste se dio como consecuencia del estado de embarazo de la accionante.

Adicionalmente, no se cumple con el requisito de que la causal alegada haya sido conocida y aprobada por el inspector del trabajo, pues para que una justa causa de despido sea tenida como válida no es suficiente que los empleadores la aleguen, ésta debe ser comprobada por el inspector de trabajo, en el caso de las trabajadoras oficiales o particulares en estado de embarazo.

7. Finalmente, dado que la actora adujo la vulneración de su mínimo vital y el de su hijo, por encontrarse desamparada y ser el salario su única fuente de ingreso, y no existir en el expediente hecho que controvierta tal circunstancia, esta Sala de Revisión estima que el requisito de la afectación del mínimo vital también se verifica en el caso en estudio, máxime si éste corresponde al empleo de vigilante.

8. Conforme lo ha señalado esta Corte, la comprobación de estos cinco requisitos — despido durante el embarazo, previamente conocido por el empleador, sin la existencia de causales

que lo justifiquen, sin la autorización del inspector del trabajo y que amenaza el mínimo vital de la accionante — abren paso a la aplicación de la presunción de despido por razón del embarazo y por consiguiente, a que éste se torne ineficaz¹⁷.

9. Esta Sala de Revisión protegerá de manera transitoria los derechos fundamentales del hijo recién nacido de la accionante (Arts. 44 y 50 de la Constitución) y el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada (arts. 11, 25 y 43 de la Constitución) de ésta y a su mínimo vital, que se vieron vulnerados.

10. Bajo tales circunstancias, se ordenará dejar sin efectos el despido de la accionante. Como consecuencia de ésto, siguiendo la jurisprudencia de la Corte sobre remedios a aplicar en casos semejantes¹⁸, en el término de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación de este fallo, PRODECOM deberá reintegrar a la señora Norma Constanza Castellón Bermúdez, -si no lo ha hecho todavía y si la actora así lo desea- a su labor de vigilante o bien a una labor equivalente o superior, en la misma ciudad y en las mismas o mejores condiciones.

PRODECOM deberá pagarle a la accionante, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, el descanso remunerado en la época del parto, correspondiente al nacimiento de su hijo. De igual manera, PRODECOM deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales de la accionante, dejadas de pagar durante el periodo comprendido entre la fecha en la que fue despedida y hasta cuando se haga efectivo su reintegro. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas, dado que el despido no debió haberse efectuado.

Se le advertirá a la accionante que en la medida que la acción de tutela fue concedida de manera transitoria, tal como lo señala el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, ella deberá interponer una acción ordinaria ante la jurisdicción laboral dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de este fallo, para que se decida definitivamente su caso, incluyendo lo relativo al pago de la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, los salarios y prestaciones sociales que dejó de recibir durante el tiempo en el que estuvo desvinculada de su trabajo y el reembolso de los gastos de salud en los que incurrió con ocasión de la gestación y nacimiento de su hijo, por encontrarse

desafiliada del régimen contributivo de salud¹⁹.

En el evento de no interponer la acción ordinaria ante la jurisdicción laboral en el término antes señalado, cesarán los efectos del presente fallo.

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

RESUELVE

Primero.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Segundo Civil de Cartagena en el proceso T-946.153, mediante sentencia del veintiuno (21) de mayo de dos mil cuatro (2004).

Segundo.- TUTELAR de manera transitoria, con el propósito de evitar un perjuicio irremediable, la estabilidad laboral reforzada (Arts. 11, 25 y 43 de la C.P.) de la señora Norma Constanza Castellón Bermúdez así como los derechos fundamentales de su hijo recién nacido (Arts. 44 y 50 de la C.P.).

Tercero.- ORDENAR a Prodesarrollo Comunitario PRODECOM, empresa asociativa del trabajo, que reintegre a la señora Norma Constanza Castellón Bermúdez, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo -si no lo ha hecho todavía, y si la actora así lo desea- a su labor de vigilante o bien a una labor equivalente o superior, en la misma ciudad y en las mismas o mejores condiciones.

Cuarto.- ORDENAR a Prodesarrollo Comunitario PRODECOM, empresa asociativa del trabajo, que en el término de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo, le cancele a la señora Norma Constanza Castellón Bermúdez el descanso remunerado en la época del parto, correspondiente al nacimiento de su hijo. De igual manera, deberá ponerse al día con las cotizaciones de salud, pensión y riesgos profesionales de la accionante, dejadas de pagar durante el periodo comprendido entre la fecha en la que fue despedida y hasta cuando se haga efectivo su reintegro. Tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas.

Quinto.- ADVERTIR a la señora Norma Constanza Castellón Bermúdez que dentro del término

máximo de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo deberá instaurar una acción ordinaria que resuelva de manera definitiva el presente caso, de acuerdo a lo establecido por el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991. De no hacerlo en el término señalado, cesarán los efectos de este fallo.

Sexto.- ORDENAR al Juez Segundo Civil Municipal de Cartagena, que en aras de garantizar la efectividad de la acción de tutela, notifique este fallo a las partes dentro de los cinco días siguientes a su recepción.

Séptimo.- Líbrese por Secretaria General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ

Secretaria General

1 El señor Julio Eliécer Ramírez Andrade es el representante legal de la empresa asociativa del trabajo Prodesarrollo Comunitario (PRODECOM).

2 Decreto 2591 de 1991, Art. 35: “Las decisiones de revisión que revoquen o modifiquen el fallo, unifiquen la jurisprudencia constitucional o aclaren el alcance general de las normas constitucionales deberán ser motivadas. Las demás podrán ser brevemente justificadas (...)”

3 En su escrito, PRODECOM y el señor Julio Eliécer Ramírez, representante legal de la misma, señalan que la accionante firmó contrato con esta empresa el 15 de julio de 2003.

4 Para tal fecha, la accionante tenía casi dos meses de embarazo. Esto se concluye de la ecografía transvaginal del 9 de octubre de 2003, aportada al expediente, en la que se señala que para tal fecha la accionante tenía 6 semanas y 5 días de gestación (folio 5 del expediente).

5 El Juez Segundo Civil Municipal de Cartagena profirió inicialmente fallo el 8 de marzo de 2004, el cual fue apelado por la accionante y anulado por la Juez Primera Civil del Circuito de Cartagena, por considerar que el señor Julio Eliécer Ramírez no era el empleador de la accionante, sino el representante legal de la sociedad para la que trabajaba la señora Norma Constanza, y por tal razón, esta empresa, en su calidad de empleadora de la accionante, debía ser vinculada al proceso.

6 Código Sustantivo del Trabajo, Art. 62, num 2: “Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo”.

En su escrito, el empleador señala que la accionante tenía problemas con su ex-compañero permanente, quien la buscaba en su lugar de trabajo y la agredía verbalmente. Sus compañeros de trabajo la tenía que ayudar a defenderse. Por estas circunstancias, el empleador la cambió de lugar de trabajo, pasó de ser vigilante en un conjunto residencial, a desempeñar esta labor en la sede administrativa de la empresa, donde su compañero permanente continuó asediándola, e incluso la amenazó de muerte (Folios 15 y 16 del expediente).

7 Al respecto, ver entre otras las siguientes sentencias: T-848 de 2004 (MP: Alfredo Beltrán Sierra), T-862 de 2003 (MP: Jaime Araujo Rentería), T-961 de 2002 (MP: Eduardo Montealegre Lynett), T-206 de 2002 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa), T-778 de 2000 (MP: Alejandro Martínez Caballero) y T-426 de 1998 (MP: Alejandro Martínez Caballero).

8 En la ecografía transvaginal practicada a la accionante el 9 de octubre de 2003, y aportada al expediente, se señala que para tal fecha tenía 6 semanas y 5 días de gestación (folio 5 del expediente).

9 Aún cuando el empleador considere que existe una justa causa para el despido, en el evento que la trabajadora esté en estado de embarazo, es obligatorio para el empleador solicitar la autorización del inspector del trabajo, o del alcalde municipal en ausencia del primero. Este funcionario comprobará la causal alegada por el empleador, decretará las pruebas solicitadas por las partes y oirá a la trabajadora.

10 El numeral 3 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo establece que: “para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) el estado de embarazo de la trabajadora; b) la indicación del día probable del parto; y c) la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto”. De la lectura de este artículo se evidencia que se refiere exclusivamente al trámite con el que debe cumplir la trabajadora para que le sea reconocida la licencia de maternidad. El trámite allí señalado no es aplicable para la exigibilidad de otras garantías reconocidas a las mujeres gestantes o en lactancia, como lo es la garantía a la estabilidad laboral reforzada.

Para efectos de la protección de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes o lactantes, lo relevante es que el empleador haya tenido conocimiento previo al despido, del estado de embarazo de su trabajadora. A diferencia de lo que ocurre con la licencia de maternidad, la ley no establece un única vía mediante la cual el empleador deba ser informado sobre el estado de embarazo de su trabajadora, puede enterarse de esta nueva porque es un hecho notorio.

11 Los siguientes son algunos casos en los que la Corte Constitucional no ha concedido la protección transitoria del derecho a la estabilidad laboral, porque las accionantes, además de la manifestación de que habían informado verbalmente al empleador sobre su estado de embarazo, no aportaron pruebas adicionales con las que se comprobara que sus empleadores conocían de su estado de gravidez: T-917 de 2004 (MP: Jaime Araujo Rentería), T-664 de 2001 (MP: Jaime Araujo Rentería) y T-1033 de 2000 (MP: Alejandro Martínez

Caballero).

12 T-167 de 2003 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa) y T-1456 de 2000 (MP: Fabio Morón Díaz).

13 T-1177 de 2003 (MP: Jaime Araujo Rentería).

14 El embarazo no era un hecho notorio, porque apenas sobrepasaba el primer mes para cuando ocurrió el despido y no se aportaron pruebas relacionadas con incapacidades laborales que hayan sido presentadas al empleador, en las que se señalara el estado de embarazo de la accionante.

15 En el escrito de contestación de la demanda, el representante legal de PRODECOM afirman lo siguiente: “se observa que la demandante no aporta pruebas sumarias que demuestre que le dio aviso de su estado de embarazo al representante legal de la empresa” (folio 17 del expediente). De manera casi idéntica, en su escrito de contestación, PRODECOM afirma lo siguiente: “se observa que la demandante no aportó prueba sumaria del aviso de su estado de embarazo que debía darle a la empresa empleadora” (folio 60 del expediente).

Respecto al mismo evento, los demandados señalan lo siguiente: “La accionante nunca informó a la empresa de su estado de embarazo, prueba de ello es que nunca requirió a la empresa para su reconocimiento, y que el despido se realizó amparado mi poderdante bajo una causal de justo despido por lo anteriormente relatado” (folios 17 y 61 del expediente).

16 Código Sustantivo del Trabajo, Art. 62, num 2: “Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo”.

17 En la sentencia C-470 de 1997 (MP: Alejandro Martínez Caballero) la Corte Constitucional declaró de manera condicionada la exequibilidad del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, referente al despido de la mujer embarazada. Condicionó la constitucionalidad de la norma, a que el despido durante el tiempo de la gestación careciera de efectos, al igual que

está consagrado para el despido de la mujer en licencia de maternidad (Art. 241 del C.S.T). Con base en este condicionamiento, en innumerables fallos de tutela, la Corte Constitucional ha dejado sin efectos el despido sin justa causa de mujeres gestantes, y ha ordenado su reintegro al cargo que desempeñaban. Al respecto, ver entre otros, los siguientes fallos: T-848 de 2004 (MP: Alfredo Beltrán Sierra), T-862 de 2003 (MP: Jaime Araujo Rentería), T-1048 de 2002 (MP: Eduardo Montealegre Lynett), T-1101 de 2000 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa), T-406 de 2000 (MP: Alvaro Tafur Galvis), T-1002 de 1999 (MP: José Gregorio Hernández Galindo) y T-739 de 1998 (MP: Hernando Herrera Vergara).

18 Al respecto, ver entre otras las siguientes sentencias: T-848 de 2004 (MP: Alfredo Beltrán Sierra), T-862 de 2003 (MP: Jaime Araujo Rentería), T-961 de 2002 (MP: Eduardo Montealegre Lynett), T-1101 de 2001 (MP: Manuel José Cepeda Espinosa), T-406 de 2000 (MP: Alvaro Tafur Galvis), T-806 de 1999 (MP: Carlos Gaviria Díaz) y T-739 de 1998 (MP: Hernando Herrera Vergara).

19 A la accionante le fue suspendido el servicio de salud en el régimen contributivo a partir de diciembre de 2003.