

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA  
SALA DE DECISIÓN PENAL

Magistrado Ponente  
**MANUEL YARZAGARAY BANDERA**

**SENTENCIA DE TUTELA SEGUNDA INSTANCIA**

Pereira, diecisiete (17) de abril de dos mil veinte (2020)  
Hora: 4:00 p.m.  
Aprobado por Acta No. 334

<b>Radicación:</b>	660013109007-2020-00017-01
<b>Procedencia:</b>	Juzgado Séptimo Penal del Circuito de Pereira
<b>Accionante:</b>	Erika Yuliana Díaz Granada
<b>Accionado:</b>	ICBF y otro
<b>Decisión:</b>	Revoca y tutela

**ASUNTO:**

Se pronuncia la Sala en torno a la impugnación interpuesta por parte de la señora **ERIKA YULIANA DÍAZ GRANADA**, accionante dentro del presente asunto, contra el fallo de tutela proferido por el Juzgado 7º Penal del Circuito de esta ciudad en las calendas del 25 de febrero de 2020, mediante el cual negó la solicitud de amparo constitucional promovida en contra del **ICBF** y la **COOPERATIVA MULTIACTIVA COOASOBIEN**.

**ANTECEDENTES:**

Narró la accionante que desde el 19 de julio de 2019 laboró para la Cooperativa COOASOBIEN, desempeñando la labor de auxiliar pedagógica en el programa "DE CERO A SIEMPRE" para el ICBF.

El día 26 de septiembre de 2019 se enteró que estaba embarazada, por lo que de manera inmediata procedió a comunicarle dicho suceso a la Coordinadora Diana Carolina Cuervo.

El 13 de noviembre de 2019 la Cooperativa de marras le informó que no renovarían su contrato, dado que el mismo dependía del

ICBF, pero le indicaron que le darían continuidad al mismo hasta tanto culminara su estado de gestación, sin que ello se entendiera como una prórroga.

El 11 de diciembre de 2019 le informaron que como el contrato entre COOASOBIEN y el ICBF se terminó, ya no había razón para continuar con su contrato, razón por la cual procederían con la liquidación del mismo y solo continuarían pagando su seguridad social, como en efecto ocurrió.

Sostuvo la accionante que se encuentra diagnosticada con embarazo de alto riesgo. De igual manera argumentó que la Cooperativa retomó contrato con el ICBF, pese a lo cual no se le dio continuidad a su labor.

### **PRETENSIONES:**

De acuerdo con los hechos narrados, la accionante pidió que se tutelaran sus derechos fundamentales, y en consecuencia, se ordene su reintegro inmediato, así como el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento del despido.

### **TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA:**

#### **1. Admisión:**

El Juzgado 7 Penal del Circuito de Pereira admitió la presente acción mediante auto del 30 de enero de 2020, a través del cual ordenó correr traslado del escrito a las demandadas para que ejercieran sus derechos de defensa y contradicción.

#### **2. Intervenciones:**

Dentro del término concedido por el Despacho se pronunció el **ICBF** explicando que la contratación de los programas estratégicos y misionales del ICBF se orientan por un régimen especial denominado "contrato de aporte", y que en esta modalidad, el personal que se emplee para la ejecución del contrato tendrá la vinculación correspondiente con la entidad administradora del servicio, mas no genera relación laboral o contractual con el ICBF.

Por su parte, la **Cooperativa Multiactiva Coasobien** expuso en síntesis que sí es cierto que el día 11 de diciembre de 2019 se le

entregó a la accionante la liquidación de su contrato, pero aclaró que esto **no significaba la culminación del vínculo contractual** entre las partes, sino una mera suspensión hasta tanto se pacte un nuevo contrato con el ICBF dado que esa Cooperativa es concedora de la estabilidad laboral reforzada que le asiste a la accionante, y por esa misma razón en la actualidad está sufragando el pago de los aportes a seguridad social de la accionante.

Aclaró por otro lado que en la actualidad no se ha dado inicio a una nueva contratación por parte de esa Cooperativa con el ICBF para la modalidad de contrato que se había suscrito con la accionante, dado que el único programa que está operando es el de Hogares Comunitarios de Bienestar, el cual es disímil de aquel para el que la señora Erika fue contratada.

Así mismo, indicó que no es posible acceder a las pretensiones de la accionante en el sentido de pagarle salarios dejados de percibir, porque esa Cooperativa se nutre financieramente del valor de los contratos de aportes que suscribe con el ICBF, los cuales permiten el pago de sus obligaciones laborales y seguridad social.

Finalmente, indicó que en este asunto no se cumplen los presupuestos de subsidiariedad de la tutela.

### **3. Sentencia:**

Una vez realizado el estudio de la situación fáctica planteada, el Despacho de conocimiento decidió mediante sentencia proferida el 25 de febrero del año que transcurre, abstenerse de tutelar los derechos fundamentales invocados por la accionante, al considerar que la Cooperativa Coosobien procuró proteger la salud y el bienestar de la accionante al asegurarse de continuar cotizando al SGSS y efectuarle liquidación de sus prestaciones sociales, pese a no haber dado por terminado el contrato, sino suspenderlo por caso fortuito hasta tanto se reanude la relación contractual entre esa empresa y el ICBF.

### **FUNDAMENTO DE LA IMPUGNACIÓN:**

Inconforme con la decisión de instancia, la accionante presentó dentro del término legalmente previsto un escrito mediante el cual la impugnó; para fundamentar su discrepancia, indicó que el Juez de primera instancia realizó una interpretación equivocada de las

normas que conspiran en su favor, resaltó que a ella le asiste el conocido fuero de maternidad.

De igual manera, argumentó la accionante que ella es una mujer útil y productiva, y que los aportes al sistema de seguridad social solo constituyen una protección indirecta y para los efectos reales, es igual a encontrarse desempleada, de este modo, indicó que ella puede desempeñar labores similares o afines a aquellas para las cuales fue inicialmente contratada, pues su deseo es trabajar y percibir ingresos que le permitan afrontar esta etapa tan trascendental de su vida, asegurando a su vez la protección de su mínimo vital.

Por otra parte, dijo que el proceder de la Cooperativa desconoció sus derechos, en la medida en que se abstuvo de pedir autorización del Inspector de Trabajo para suspender su contrato, aun cuando con mucha antelación sabía de su estado de embarazo.

Acorde con lo dicho, pidió que se acceda a las pretensiones planteadas al inicio, por lo menos de manera transitoria.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA:**

#### **1. Competencia:**

La Colegiatura se encuentra funcionalmente habilitada para desatar la impugnación interpuesta, de conformidad con los artículos 86 de la Constitución Política, 32 del Decreto 2591 de 1991 y Decreto 1983 de 2017.

#### **2. Problema jurídico:**

En el presente asunto se debe establecer si la decisión tomada por el Juez cognoscente fue acertada, en el sentido de considerar que las entidades accionadas actuaron conforme a la ley y sin desconocimiento de los derechos fundamentales de la accionante, o si le asiste razón a la recurrente al afirmar que se debe acceder a la protección constitucional reclamada.

#### **3. Solución:**

La acción de tutela consagrada en el artículo 86 Superior, reglamentada por el Decreto Ley 2591 de 1991, es el mecanismo judicial desarrollado por el legislador para brindar a los ciudadanos

colombianos la posibilidad de acudir sin mayores requerimientos a la protección directa e inmediata de los derechos fundamentales transgredidos por la acción o la omisión de las autoridades públicas, o de los particulares en los casos expresamente previstos en la ley, lográndose así que se cumpla uno de los fines del Estado, cual es garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

Encontrándonos de cara al análisis de procedencia de la presente acción, previo a resolver de fondo el problema jurídico planteado arriba, debemos partir de los siguientes presupuestos:

El inciso 3º del artículo 86 de nuestra Constitución, en concordancia con los artículos 6º y 8º del Decreto 2591 de 1991, indican que la acción de tutela es un mecanismo subsidiario y residual que no procede cuando al accionante le asiste otro mecanismo judicial, salvo que se logre evidenciar dentro de la petición que este último resultaría ineficaz y poco idóneo frente a la afectación de los derechos invocados, o que de procederse a él, se estaría poniendo al solicitante ad portas de sufrir un perjuicio irremediable.

En ese orden de ideas, sea lo primero decir que en virtud de la naturaleza del reclamo formulado por la accionante, que tiene que ver con un conflicto jurídico de orden laboral, relacionado con la decisión de la Cooperativa Coosobien de "suspender" el contrato celebrado con Ella, por haberse vencido el término pactado y a su vez haber culminado la obra, labor o misión por la cual fue suscrito, puede afirmarse en principio que su debate y contraposición debería proponerse en sede ordinaria a través de la jurisdicción ordinaria laboral.

Sin embargo, la Sala no desconoce que el Órgano de Cierre en materia Constitucional ha decantado una serie de eventos en los cuales se abre paso a la intervención del Juez de tutela para formular reclamos relacionados con la protección de la "estabilidad laboral" aludida por la accionante, especialmente cuando quien acude a este mecanismo hace parte de ese especial grupo poblacional catalogado como de especial protección constitucional, como sucede por ejemplo con aquellas mujeres que se encuentran en estado de gravidez al momento de ser desvinculadas de su trabajo, de allí que surja entonces en favor de dichas personas una especie de "fuero" que permite flexibilizar el análisis de procedencia

de la acción de amparo para darle prevalencia al derecho sustancial por lo menos de manera transitoria, e incluso llegar a ordenar un reintegro laboral en el escenario de la tutela, aun cuando el asunto verse sobre contratos a término fijo, o por obra o labor contratada, cuya vigencia expiró, pero para ello, como ya se dijo, es necesario que concurren una serie de hipótesis; fijémonos entonces en lo que al respecto ha sostenido la Corte:

*"Esta Corporación afirma que, la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas. La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas.*

(...)

*Ahora, **el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.** En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo. (...)"*.<sup>1</sup>

En concordancia con lo anterior, para la Sala la presente acción de tutela resulta procedente, especialmente si se tiene en cuenta la calidad de los sujetos que a través de la misma se pretenden amparar, estos son (para el momento de interposición de la tutela) una mujer embarazada y el *nasciturus*, quienes se ubican dentro de un especial grupo poblacional al que se le ha reconocido su especial protección constitucional, como pasa a verse:

**De la estabilidad laboral para mujeres en estado de embarazo:** El llamado "fuero de maternidad" establecido constitucionalmente desde los artículos 43 y 53 de la Constitución Política, se refiere a la protección especial a la mujer gestante, en cuanto prohíbe su discriminación por razones de su condición de

embarazada y establece que gozará de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y después del parto. Dicho amparo se evidencia también en términos laborales, en cuanto a que la madre gestante o lactante no puede ser despedida en razón de su condición, tanto es así, que el Código Sustantivo del Trabajo destina su capítulo V a la protección a la maternidad.

Al respecto, la Máxima Guardiana Constitucional ha dicho:

*"...la Corte en Sentencia T-291/05 reiteró que la estabilidad laboral reforzada en el caso de la mujer es: "(...) un derecho fundamental, que se deriva del derecho fundamental a no ser discriminada por ocasión del embarazo y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia".*

*Por ende, la mujer en embarazo por su especial situación, resulta beneficiaria de una particular protección por parte del Estado. Esta conclusión se deriva de una interpretación sistemática de los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución, según los cuales la mujer, como gestadora de vida, ocupa un lugar preferente en la sociedad que debe ser garantizado por el Estado, como quiera que en ella se integra la defensa de la vida del nasciturus, de la integridad familiar y del derecho a ser madre, sin que por esta decisión pueda ser objeto de discriminación.*

*De conformidad con lo anterior, la legislación colombiana ha reforzado la protección constitucional a la maternidad, con una serie de beneficios que amparan a las madres trabajadoras y ha consagrado la prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo).*

*Así mismo, por presunción legal se entiende que el despido se efectuó por causa de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto y **sin autorización del inspector del trabajo** o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario, **independientemente de la clase de relación laboral que exista.**"<sup>2</sup>*

De igual manera, sostuvo la Corte en la Sentencia SU-075 de 2018 lo siguiente:

*"La Sentencia SU-070 de 2013. El precedente vinculante en materia de protección laboral reforzada a las mujeres embarazadas.*

*... la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia:*

*(i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo **procede cuando se demuestre**, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente<sup>3</sup>:*

<sup>2</sup> Corte Constitucional, sentencia T- 987 de 2008. M.P. Dra. Clara Inés Vargas Hernández.

<sup>3</sup> Sentencia T-350 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa. Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada. Sentencia T-1000 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Prelell Chaljub.

(a) La existencia de una relación laboral o de prestación y;

(b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

(ii) No obstante, el **alcance de la protección** se debe determinar a partir de dos factores:

(a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y

(b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada<sup>4</sup>.

1. En otras palabras, se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que se demuestre el estado de embarazo de la trabajadora desvinculada durante la vigencia del contrato laboral, pero el grado de protección judicial derivada del fuero de maternidad y lactancia dependerá de si el empleador conocía del estado de gestación de la trabajadora y de la modalidad del contrato laboral en el cual se hallaba vinculada, pues se trata de proteger el derecho a la igualdad de la mujer gestante y garantizar la no discriminación por esa causa.

2. De este modo, pueden existir distintos tipos de medidas entre las cuales se encuentran: (i) el reintegro de la trabajadora; (ii) el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir; (iii) las indemnizaciones previstas en el CST; (iv) la obligación de reconocer las cotizaciones durante el período de gestación y hasta que la empleada tenga derecho a la licencia de maternidad, entre otras.

3. La jurisprudencia constitucional ha indicado que **la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, aplica independientemente de la modalidad del vínculo laboral que exista entre las partes. Es decir, es irrelevante si se trata de un contrato de trabajo a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada o a través de una cooperativa de trabajo asociado, pues el objetivo de la figura es proteger los derechos de la madre gestante, sin importar la alternativa laboral en la cual se desempeñe<sup>5</sup>.**

4. Ahora bien, como se expuso anteriormente, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la modalidad del contrato es uno de los factores que determina el **alcance de la protección** a la cual tienen derecho las trabajadoras que son desvinculadas en estado de embarazo. Por tanto, en el siguiente acápite la Sala procederá a presentar cada uno de los escenarios establecidos en la **Sentencia SU-070 de 2013<sup>6</sup>.**

<sup>4</sup> Sentencia T-102 de 2016. M.P. María Victoria Calle Corsia; Sentencia T-238 de 2015. M.P. Martha Victoria Sánchez Méndez; Sentencia T-148 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexis Julio Estrada.

<sup>5</sup> Sentencia T-092 de 2016. M.P. Alejandro Lineros Cantillo; Sentencia T-102 de 2016. M.P. María Victoria Calle Corsia; Sentencia T-148 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexis Julio Estrada.

<sup>6</sup> Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexis Julio Estrada. En el acápite siguiente se transcribirán varias consideraciones de dicha providencia con el propósito de exponer con la mayor precisión posible las reglas jurisprudenciales establecidas en dicha providencia.



(...)

### 2.1.1.1. Contrato de trabajo por obra o labor contratada.

5. Según lo establecido por la **Sentencia SU-070 de 2013**, pueden presentarse las siguientes hipótesis:

(i) Cuando el empleador **conoce** en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones:

a. (...)

b. Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: **En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral.** Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

*Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. **Adicionalmente, para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C.S.T.***

Trasladando los anteriores presupuestos al caso bajo estudio, y acorde con la información obrante en el expediente, tenemos que la señora Erika Yuliana Díaz Granada suscribió con la Cooperativa Cooasobien un contrato de trabajo en la modalidad de obra o labor contratada. Durante el transcurso de sus labores al interior de la Cooperativa quedó en estado de embarazo, situación que puso en conocimiento de su jefe inmediato. De forma posterior se le informó por escrito del 13 de noviembre de 2019 a la accionante que no habría prórroga de su vínculo contractual, sin embargo, mediante escrito del 11 de diciembre se le comunicó que la Cooperativa había decidido suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, debido a que el vínculo contractual sostenido por la Cooperativa con el ICBF (razón de ser de la relación laboral entre la

señora Erika y Coosobien en una especie o modalidad de subcontrato), estaba en stand by, aclarando que continuarían con el pago de los aportes al sistema general de seguridad social integral, mas no con el pago de salarios ni demás prestaciones sociales.

Haciendo eco a lo consignado en este último escrito, la Cooperativa Coosobien informó en su contestación al traslado de la presente acción que en el caso de la accionante en momento alguno había operado la figura del despido, y que únicamente se dio aplicación a la suspensión del contrato de trabajo de que trata el numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo por fuerza mayor o caso fortuito.

Sin embargo, para la Colegiatura la figura de la "suspensión" de la que habla dicha empresa parece más bien una ficción, pues verificados los efectos de la misma, estos son prácticamente equivalentes a las consecuencias del despido, porque lo que se entrevé es que la señora Erika quedó desamparada al dejar de percibir los ingresos pese a su estado de gravidez, sin que para ello hubiera mediado previamente la autorización de un inspector de trabajo, tal y como **lo exige la norma**, ocasionado un perjuicio en la accionante, directamente relacionado con su mínimo vital, pues es claro que al estar en etapa de gravidez, y más aún, catalogada como de alto riesgo, no podrá acceder a ningún otro empleo formal del cual pueda obtener los estipendios necesarios para sufragar sus gastos mínimos. Aunado a ello, no se halla coherencia en lo argüido por la encartada al aseverar que no es necesario continuar con el pago de salarios, si supuestamente la relación del contrato no culminó, sino que está vigente pero "suspendida".

En ese orden de ideas, la Sala comprende lo dicho por el Juez de primera instancia, en el sentido de que una de las soluciones aplicables en este tipo de asuntos eventualmente podría ser la de limitarse la empleadora al pago de los aportes al sistema general de seguridad social, sin embargo, si a extremos nos fuéramos, la omisión por parte de la encartada, como viene de verse, también podría acarrearle sanciones monetarias.

Entonces, en criterio de este cuerpo Colegiado no existe ningún tipo de justificación para que la empleadora en este caso se sustrajera de pagarle salarios a su empleada sin acudir previamente al Inspector del Trabajo, trámite que sin duda alguna termina siendo

menos engorroso que el de la aplicación de figuras no muy claras como el de la suspensión del contrato, que palmariamente repercute de manera negativa en contra de los intereses de la señora Erika. Además, la judicatura no puede conformarse con ordenar el pago de los aportes al sistema de seguridad social, pues ni siquiera está plenamente acreditado que la Cooperativa de marras no tiene alguna otra oferta laboral para la señora Erika, en la cual pueda desempeñar sus labores en tanto se extinga ese fuero de maternidad del que hemos venido hablando, porque si bien puede ser cierto que el cargo para el cual fue nombrada no está vigente o habilitado, eso no quiere decir necesariamente que no puedan existir en su favor otras alternativas laborales o por menos no tan perjudiciales.

Acorde con lo dicho hasta ahora, la Sala concluye que los derechos fundamentales de la accionante sí han sido quebrantados, por lo tanto la decisión de primer nivel se revocará, para en su lugar acceder a la solicitud de amparo invocada, acorde con lo cual se ordenará a la Cooperativa COOASOBIEN que en el término de cinco (05) días proceda a reanudar el contrato laboral de la señora Erika Yuliana Díaz Granada y/o pagarle los salarios que ella venía percibiendo, lo cual deberá suceder hasta tanto el Inspector de Trabajo le autorice para proceder de otra manera o bien hasta que culmine el período de licencia por maternidad. No se ordenará el pago de los salarios dejados de percibir, pues para dicho fin la accionante podrá ejercer las acciones que estime pertinentes ante la Jurisdicción ordinaria laboral o ante el inspector de trabajo.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, en Sala de Decisión Penal, administrando justicia en nombre de la República y por la autoridad conferida en la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** el fallo de tutela proferido por el Juzgado 7º Penal del Circuito de esta ciudad, mediante el cual negó la solicitud de amparo invocada por **ERIKA YULIANA DÍAZ GRANADA**.

**SEGUNDO: TUTELAR** los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la vida en condiciones dignas y al mínimo vital de **ERIKA YULIANA DÍAZ GRANADA**.

**TERCERO: ORDENAR** a la **COOPERATIVA COASOBIEN** que en el término de cinco (05) días proceda a reanudar el contrato laboral de la señora **ERIKA YULIANA DÍAZ GRANADA** y/o pagarle los salarios y demás prestaciones sociales que ella venía percibiendo, lo cual deberá suceder hasta tanto el Inspector de Trabajo le autorice para proceder de otra manera o bien hasta que culmine el período de licencia por maternidad. No se ordenará el pago de los salarios dejados de percibir, pues para dicho fin la accionante podrá ejercer las acciones que estime pertinentes ante la Jurisdicción ordinaria laboral o ante el inspector de trabajo.

**CUARTO: NOTIFICAR** a las partes por el medio más expedito posible y remitir la actuación a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión.

**CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**MANUEL YARZAGARAY BANDERA**  
Magistrado

**JORGE ARTURO CASTAÑO DUQUE**  
Magistrado

**JAIRO ERNESTO ESCOBAR SANZ**  
Magistrado