COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/056/07

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/056/07
Expediente	—
Fecha	2007-02-01
Sala	Sala Quinta de Revisión
Magistrado ponente	Dr MARCO GERARDO MONROY CABRA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Reforzada De Mujer Embarazada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Accion De Tutela De Mujer Embarazada
- Mujer Trabajadora Embarazada
- Accion De Tutela
- /Accion De Tutela

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Concreta la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, lo que garantiza la realización efectiva del derecho de gozar de unos privilegios definidos por la normativa vigente, consistiendo en darle una estabilidad

Texto completo

T-056-07 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-056/07 DERECHO A LA ESTABILIDAD REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Protección DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Fuero de maternidad Por medio del “Fuero de Maternidad” se concreta la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, lo que garantiza la realización efectiva del derecho de gozar de unos privilegios definidos por la normativa vigente, consistiendo en darle una estabilidad laboral desde el momento que se encuentra en estado de embarazo hasta tres meses posterior al nacimiento del menor, afiliación a salud y pago de la licencia de maternidad, prebendas que están sujetas a la verificación estricta del cumplimiento de unas condiciones que deben darse en cada caso concreto .

ACCION DE TUTELA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse ACCION DE TUTELA DE MUJER EMBARAZADA -Juez constitucional debe probar existencia del nexo de causalidad entre despido y embarazo/ ACCION DE TUTELA DE MUJER EMBARAZADA -Deben probarse todos los elementos fácticos establecidos por la jurisprudencia Es necesario que en cada caso sometido a estudio se den los presupuestos indicados, para que pueda concederse la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada y se pueda catalogar como ilegal el despido. Fundamentalmente, el juez de tutela debe probar la existencia del nexo de causalidad entre la ocurrencia del despido y el estado de embarazo, de forma que se evidencie el tratamiento discriminatorio de la mujer. La ausencia de al menos uno de dichos elementos deja sin competencia al juez de tutela de

conocer el cumplimento de los demás, pues es confirmado por la jurisprudencia que dichos requisitos son concurrentes, no alternativos.

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Presentación del hecho notorio ACCION DE TUTELA -Improcedencia general sobre controversias laborales /ACCION DE TUTELA -Condiciones para procedencia excepcional sobre controversias laborales ACCION DE TUTELA DE MUJER EMBARAZADA -Improcedencia por inexistencia de elementos probatorios ACCION DE TUTELA CONTRA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS-Improcedencia por existir otro medio de defensa judicial Referencia: expediente T-1479571 Peticionaria: Rocío Yaqueline Suárez Riaño Accionada: Edna Rocío Bahamón Magistrado Ponente:

Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA Bogotá, D.C., primero (1) de febrero de dos mil siete (2007) La Sala Quinta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Humberto Antonio Sierra Porto, Nilson Pinilla Pinilla y Marco Gerardo Monroy Cabra, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales ha pronunciado la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de la sentencia proferida el 1° de Septiembre de 2006, por el Juzgado Veintiséis Penal Municipal de Bogotá D.C I. ANTECEDENTES El 14 de Agosto de 2006, Rocío Yaqueline Suárez Riaño interpuso acción de tutela en contra Edna Rocío Bahamón, solicitando la protección de sus derechos constitucionales fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la vida, a la dignidad, a la salud, a la seguridad social, a la protección de la maternidad y a la igualdad de la mujer embarazada, con fundamento en los siguientes:

1. Hechos a. La accionante manifiesta haber celebrado contrato verbal de trabajo como empleada doméstica con la señora Edna Rocío Bahamón, desde el mes de febrero de 2006, con un horario de trabajo de lunes a domingo en la mañana, teniendo libre las tardes de los domingos, con una asignación mensual de doscientos setenta mil pesos ($270.000) .

b. Afirma la peticionaria haber quedado en estado de embarazo en el mes de mayo de 2006, situación que desde aquel momento puso en conocimiento a la empleadora, de manera verbal.

c. La accionante aduce que a partir del día que informó su estado de embarazo a la demandada, ella le comunicó su intención de despedirla por no considerarla capaz de desempeñar sus labores diarias.

d. A pesar de su estado de embarazo, la accionante siguió trabajando hasta el mes de julio de 2006. e. Aduce la tutelante no haberse presentado el día domingo 16 de julio de 2006 en horas de la noche, para reintegrase a sus labores domesticas como lo venía haciendo, por haber presentado inconvenientes de salud.

f. Aseguró haberlo hecho el 17 de julio de 2006, informándole la señora Edna Rocío Bahamón que, a partir de ese día, quedaba despedida, obligándola a firmar una carta de renuncia para efectuar su liquidación.

g. La peticionaria considera que el despido es improcedente, ya que la accionada no cumple con los requisitos de ley para efectuar su despido, como es el permiso del inspector del trabajo.

2. Pretensiones de la accionante Con fundamento en los anteriores hechos, la demandante solicita se le ordene a la demandada el reintegró a su trabajo, el pago de los salarios dejados de percibir a partir de su despido, la afiliación a la E.P.S y el pago de la licencia de maternidad.

3. Traslado y contestación de la demanda. En la contestación de la demanda, la señora Edna Rocío Bahamón mediante apoderado judicial, en escrito del 30 de Agosto de 2006, se refirió a cada uno de los hechos relacionados en la acción de tutela.

Afirmó la no vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, vida y mínimo vital de Rocío Yaqueline Suárez Riaño, manifestando el desconocimiento del estado de embarazo de la tutelante desde el mes de

mayo.

Argumentó tener conocimiento del estado de embarazo de la accionante el día en que ésta presentó su renuncia. En lo referente a la renuncia presentada por la accionante sostuvo "(...) La señora Rocío Yaqueline Suárez Riaño, presentó carta de renuncia voluntaria argumentando motivos de inconvenientes personales y de salud." Así mismo, reafirmó el constante incumplimiento de las obligaciones laborales, por parte de la tutelante, como la inasistencia al trabajo luego de los descansos dominicales, lo cual la obligó a hacerle varios llamados de atención que fueron comunicados en su momento por memorandos.

La accionada niega haber obligado a renunciar a la tutelante. Por el contrario, asevera que "(...) La señora Rocío Yaqueline Suárez Riaño elaboró de su puño y letra la carta de renuncia voluntaria, ella misma la elaboró. No se entiende como afirma (la peticionante) que se puede obligar una persona a firmar una carta"(…) Con relación con las prestaciones sociales solicitadas, la accionada asevera haberla liquidado, pagándole todo lo referente a vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías, anexando copia del documento firmado por la señora Rocío Yaqueline Suárez.

Finalmente, niega el hecho de no haber solicitado permiso ante el Inspector del trabajo para aceptar la renuncia de la tutelante, controvirtiendo lo afirmado por la tutelante, para lo cual anexa como prueba copia de la solicitud de autorización de despido radicado como diligencia administrativa No 532093 del 1 de Agosto de 2006.

4. Decisiones de instancia 4.1 Única instancia El Juez Veintiséis Penal Municipal de Bogotá, mediante providencia del primero 1° de Septiembre de 2006, negó el amparo de tutela al considerar la falta de cumplimiento de los requisitos establecidos por la jurisprudencia constitucional para la procedencia de la tutela como mecanismo transitorio para la protección del derecho al trabajo, estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

Así mismo, dio plena validez a la renuncia voluntaria presentada como prueba por la accionada, tomando como válida dicha renuncia y reconociéndola como una manifestación libre y espontánea de la voluntad de la tutelante.

Finalmente, aseveró la autoridad judicial: " (…) salta a la vista la improcedencia de la presente acción de tutela, pues no se evidencia violación a los derechos de la solicitante, no pudiendo la acción pública de tutela operar de manera transitoria por falta de lleno de los requisitos facticos y legales, teniendo por demás la vía ordinaria para debatir cualquier inconformidad (…)" 5. Pruebas 5.1 Aportadas por la accionante a.

Copia de la Prueba de Embarazo del 13 de Julio de 2006, efectuada en la Clínica de la 100, en el que consta el estado de embarazo mas no establece el número de semanas de gestación. (Folio 6) 5.2 Aportadas por la parte demandada a.

Copia de memorandos por llamados de atención efectuados a Rocío Yaquelin Suárez. (Folio 22, 23). b. Copia de la carta de renuncia del 15 de julio de 2006 en la que la accionante manifiesta de forma manuscrita su voluntad de retirarse del empleo por razones de salud, firmada con cédula y huella.

c. Copia de liquidación de prestaciones sociales por servicios domésticos, estableciendo como días laborados un total de 160, contados a partir del 6 de Febrero de 2006 hasta el 15 de Julio de 2006, cancelando vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías, siendo firmado el documento por la accionante.

d. Copia de la solicitud de permiso para aceptar la renuncia en estado de embarazo a la señora Rocío Yaqueline Suárez Riaño, radicada en el 1° de agosto de 2006 en el Ministerio de Trabajo y de Protección Social (Dirección Territorial de Cundinamarca).

II. CONSIDERACIONES 1. Competencia La Sala Quinta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, en desarrollo de las facultades conferidas por los artículos 86 y 241, numeral 9° de la Constitución Política, y los artículos 33 al 36 del Decreto 2591 de 1991, es competente para revisar la sentencia proferida por el Juzgado Veintiséis Penal Municipal de Bogotá.

2. Fundamentos jurídicos 2.1 Problema Jurídico que plantea la demanda. De acuerdo con la situación fáctica planteada, en esta ocasión corresponde a la Sala determinar si en el presente caso se cumplen los lineamientos dados por la jurisprudencia en orden a proteger el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la tutelante.

2.2 Protección del derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada. Reiteración de Jurisprudencia La Constitución [1] y la ley en Colombia protegen de forma especial a la mujer en estado de embarazo, garantizándole prerrogativas por su condición, con el fin de amparar la vida del que está por nacer y las condiciones de vida digna de la mujer en gestación.

[2] Por esto, siendo consciente de los posibles maltratos y discriminaciones de que puede ser objeto la mujer en estado de embarazo y aun en el período de lactancia, el constituyente consagró en los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política -de manera clara y especifica- la protección a las mujeres en estado de embarazo, hasta el punto de condicionar el estatuto laboral a la aplicación de dichos preceptos.

Es así como en su artículo 239, el Código Sustantivo del trabajo consagra la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, en una disposición que ha sido reconocida como derecho fundamental por la jurisprudencia de esta Corporación.

ARTICULO 239. PROHIBICION DE DESPEDIR. <Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado.

La Corte Constitucional, en cumplimiento del mandato legal consagrado en el artículo 241, ha buscado la aplicación estricta de la Constitución y la Ley, estableciendo a través de sus fallos la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, el cual tiene como fin prevenir y evitar un perjuicio irremediable a la madre gestante [3] , dando aplicación al llamado “Fuero de Maternidad”.

Por medio del “Fuero de Maternidad” se concreta la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, lo que garantiza la realización efectiva del derecho de gozar de unos privilegios definidos por la normativa vigente, consistiendo en darle una estabilidad laboral desde el momento que se encuentra en estado de embarazo hasta tres meses posterior al nacimiento del menor, afiliación a salud y pago de la licencia de maternidad, prebendas que están sujetas a la verificación estricta del cumplimiento de unas condiciones que deben darse en cada caso concreto.

La jurisprudencia de esta Corte [4] ha definido como requerimientos para asegurar el “fuero de maternidad”, los siguientes: “(...) 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 del 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 (...)". De acuerdo a lo anterior, es necesario que en cada caso sometido a estudio se den los presupuestos indicados, para que pueda concederse la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada y se pueda catalogar como ilegal el despido.

Fundamentalmente, el juez de tutela debe probar la existencia del nexo de causalidad entre la ocurrencia del despido y el estado de embarazo, de forma que se evidencie el tratamiento discriminatorio de la mujer.

La ausencia de al menos uno de dichos elementos deja sin competencia al juez de tutela de conocer el cumplimento de los demás, pues es confirmado por la jurisprudencia que dichos requisitos son concurrentes, no alternativos.

3. Caso concreto De acuerdo a las consideraciones expuestas, le corresponde a esta Sala de Revisión determinar si las condiciones particulares del caso demuestran el cumplimiento de los parámetros jurisprudenciales establecidos para amparar por la vía de la acción de tutela y de manera transitoria el derecho a la estabilidad laboral reforzada de Rocío Yaqueline Suárez Riaño.

De acuerdo con la jurisprudencia, el primer requisito es " 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".

Según los hechos establecidos dentro el expediente, la accionante se encontraba en estado de embarazo el día de la terminación de su contrato laboral, esto es, el 15 de julio de 2006, como lo demuestra la prueba realizada el día 13 de julio de 2006.

Con relación al segundo requisito, se exige 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".

No obstante, esta Sala observa que dicho requisito no se cumple, pues de acuerdo, con las pruebas que obran dentro del expediente, aunque la Señora Rocío Yaqueline Suárez Riaño, bajo la gravedad de juramento, afirma haber puesto en conocimiento su estado de embarazo de forma verbal en el mes de mayo de 2006, la empleadora niega ese hecho y, por el contrario, afirma haberse enterado de esa condición el día de la renuncia voluntaria presentada por la señora Rocío Yaqueline Suárez Riaño el día 15 de julio de 2006.

La palabra de la demandada contradice la afirmación de la demandante, pero no existe ningún elemento de juicio, documento o testimonio adicional que permitan dilucidar cuál de las versiones aquí consignadas corresponde a la realidad de los hechos.

En estas condiciones, el expediente carece de una prueba fehaciente que permita al juez llegar a la conclusión inequívoca de que la notificación del embarazo ocurrió el día en que la demandante lo ubica.

De otro lado, no hay prueba que demuestre que el estado de embarazo ha sido notorio, teniendo en cuenta el tiempo de embarazo que tenía la accionante.Por esta razón, no se puede dar por acreditada la notoriedad del embarazo.

En ese sentido, la Corte Constitucional en reiteradas ocasiones ha considerado que a partir del quinto mes de gestación los cambios físicos que sufre el cuerpo de la madre hacen que su estado sea un hecho notorio.

[5] Así entonces, la ausencia de dicha prueba indica a la Sala que la demandante no probó suficientemente el hecho en que basa su acusación, por lo que sus pretensiones al respecto no pueden ser acogidas. Por esta razón la Sala se abstendrá de verificar el cumplimiento de los demás requisitos indicados por la jurisprudencia.

Con relación a la solicitud de autorización de despido de mujer embarazada, la accionada no había aceptado la renuncia hasta tanto no se cumpliera con el procedimiento administrativo laboral, hecho que puso en conocimiento del inspector laboral por medio del escrito que radicó el 1 de Agosto de 2006 en el Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial de Cundinamarca y Bogotá bajo el No 5-32093.

Como consecuencia de la actuación administrativa iniciada, la inspectora laboral Amanda Patricia Enriques Guerrero, convocó a las partes en conflicto a diligencia de carácter administrativo laboral, en cuya actuación, la demandada aceptó la renuncia presentada por Rocío Yaqueline Suárez, haciéndose efectiva la desvinculación voluntaria de la misma, de acuerdo al acta levantada en la diligencia. (Folio 27) Lo que conlleva a esta sala a concluir que la accionada no había aceptado la renuncia hasta tanto no se obtuviera autorización por parte del inspector laboral, pero como en este caso no hubo despido, sino una renuncia voluntaria, quedó sin objeto la solicitud de autorización de despido de mujer embarazada. Por esta razón en la diligencia efectuada dentro del proceso administrativo laboral la demandada desistió de la solicitud, situación que fue aprobada por la inspectora laboral.

Ahora bien, en relación con la discusión acerca de la supuesta coerción a que fue sometida la demandante para firmar la carta de renuncia, no obra en este proceso prueba en el sentido de que la renuncia no haya sido voluntaria. En efecto, la peticionaria presentó su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo en los siguientes términos:

“ Bogota 15 de julio 2006 Señora Edna Rocío Bahamon Yo Rocío Yakelin Suárez con c.c. 52.796.645 de Bogotá, presento mi renuncia voluntaria al cargo de empleada doméstica que he venido desempeñando desde el día 6 de Febrero de 2006 hasta el día de hoy sábado 15 del 2006 por motivos de inconvenientes personales y de salud.

Agradezco su buen trato y buena voluntad, pido disculpas por los incumplimientos presentados hasta el día de hoy. Espero su pronta respuesta.

Mil Gracias Att Rocío Suárez c.c. 52796645” La peticionaria sostiene que, a pesar del texto de su carta de renuncia, la misma no fue voluntaria y fue la empleadora la que le impuso la firma de la misma.

Independientemente de que lo que aparece en el escrito en mención no es sólo la firma, sino el texto completo de la carta, escrito a puño y letra de la demandante, que en esas condiciones también habría sido impuesto por la empleadora, lo cierto es que en el expediente tampoco existe prueba fehaciente de que el documento haya sido suscrito bajo presión o coacción de parte de la señora Edna Rocío Bahamón.

A juicio de la Sala, esta situación no puede entrar a discutirse, ni ser determinada en sede de tutela, por ser este un tema ajeno a su competencia y al objeto de la acción. Corresponde entonces a la jurisdicción laboral establecer si hubo un despido sin el cumplimiento de los requisitos de ley y en consecuencia proceda la estabilidad laboral reforzada de la accionante como mujer en estado de embarazo.

Sobre el tema la Corte Constitucional estableció en Sentencia T - 679 de 2001 [6] los siguientes lineamientos para que proceda la acción de tutela en asuntos laborales:

“Así, la Corte ha señalado que una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones: (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos d e rango legal o convencional, su conocimiento corresponderá exclusivamente al juez laboral;

(2) que la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial, el interesado debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundament a l".

De igual forma, la jurisprudencia ha establecido que si en el ordenamiento jurídico se prevé otro medio de defensa judicial para lograr la protección pretendida, la acción de tutela no puede desplazarlo, ya que no es el escenario propio para discutir cuestiones que deben ser debatidas ante los estrados de las jurisdicciones ordinarias.

7 En el caso concreto, de acuerdo a los anteriores lineamientos jurisprudenciales, la Sala considera que no se dan los supuestos requeridos por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, para acceder a la protección del derecho pretendido.

En conclusión, se niega la presente tutela por cuanto no está probado que a la fecha de la renuncia de la señora Rocío Yaqueline Suárez, la señora Edna Rocío Bahamón conocía el estado de embarazo;

tampoco está probado que el embarazo haya sido la causa de terminación del contrato, ni tampoco está probado que la accionante haya comunicado en mayo de 2006 el estado de embarazo a la empleadora y de la diligencia administrativa laboral se desprende que el retiro fue voluntario.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política:

RESUELVE PRIMERO: CONFIRMAR , por las razones expuestas en esta providencia, la sentencia proferida por el Juez Veintiséis Penal Municipal de Bogotá, mediante providencia del primero 1º de septiembre de 2006, dentro de la acción de tutela instaurada por Rocío Yaqueline Suárez Riaño contra Edna Rocío Bahamón.

SEGUNDO: LÍBRESE por Secretaría las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados. Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado NILSON PINILLA PINILLA Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Constitución Política de Colombia Art. 1, 11, 13, 16, 42, 43, 53 entre otros.

[2] Sentencia T – 898A de 2006 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra. [3] Sentencia T-778 de 2000 MP: Alejandro Martínez Caballero "d) Por regla general, la acción de tutela no procede para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas. No obstante, esta regla tiene una excepción, esto es, la desvinculación al empleo de la mujer embarazada sólo puede pretenderse a través de acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable cuando se busca proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido" [4] Ver entre otras sentencias: 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, Sentencia T-426 de 1998 M.P Alejandro Martínez Caballero, Sentencia T-1101 de 2001 M.P.: Dr. Manuel Jose Cepeda Espinosa Sentencia T-291 de 2005 M.P.: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa, Sentencia T-228 de 2005 M.P.:

Dr. Jaime Córdoba Triviño, Sentencia T-1210de 2005, M.P.: Dra. Clara Inés Vargas Hernández, Sentencia T-1562 de 2000, M.P (e).: Dra. Cristina Pardo Schlesinger, Sentencia T-631de 2006, M.P.: Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[5] Sentencia T – 362 de 199 M.P. Alfredo Beltrán Sierra, Sentencia T- 021de 2006 M.P. Rodrigo Escobar Gil 6 M.P Eduardo Montealegre Lynett 7 Sentencia T-1088/05 M.P. Alvaro Tafur Galvis

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 13 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.