COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/087/06

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/087/06
Expediente	—
Fecha	2006-02-09
Sala	Sala Novena de Revisión
Magistrado ponente	Dra CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Accion De Tutela Transitoria Del Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Derecho Al Minimo Vital De Mujer Embarazada
- Accion De Tutela
- Carga De La Prueba
- Derecho Al Pago Oportuno Del Salario

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Corporación se ha referido a la especial protección, que consagra la embarazada tiene un derecho constitucional a una “estabilidad laboral reforzada”; asimismo ha indicado, que el despido de la mujer por razón de su

Texto completo

T-087-06 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-087/06 ACCION DE TUTELA- Carácter subsidiario y residual ACCION DE TUTELA- No es suficiente que se alegue vulneración o amenaza a un derecho fundamental para que se legitime automáticamente su procedencia Esta Corporación ha sido reiterativa al manifestar que, debido al carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, las controversias suscitadas entre trabajador y empleador, con ocasión de la relación jurídica que los vincula, deben solucionarse por medio de los recursos ordinarios que el legislador tiene previstos para tal fin. Por tanto, la tutela procede solo en los casos que señale la ley, y no es suficiente que se alegue la vulneración o amenaza de un derecho fundamental, para que se legitime automáticamente su procedencia .

Lo anterior se ha sostenido toda vez que el inciso 3° del artículo 86 de la Constitución Política condiciona la procedencia del amparo constitucional que brinda la acción de tutela a la inexistencia de otros medios de defensa judicial que resulten eficaces e idóneos para garantizar dicha protección, salvo ante la inminencia de un perjuicio irremediable que justifique su trámite transitorio para la protección de los derechos fundamentales.

ACCION DE TUTELA- Improcedencia por existir otro medio de defensa judicial ACCION DE TUTELA- Improcedencia general para resolver controversias laborales La acción de tutela no procede para la solución de controversias jurídicas producidas dentro del ámbito de las relaciones laborales, ya sea por virtud de un contrato de trabajo o por una vinculación legal y reglamentaria, como tampoco para buscar el reintegro o alcanzar el pago de acreencias laborales. La improcedencia generalizada se explica, por la existencia de procedimientos, en las leyes

laborales, que han demostrado su eficacia para la protección de los derechos de los trabajadores, con sujeción a los derechos constitucionales de las partes y de terceros, entre otras condiciones, porque permiten al juzgador, mediante pruebas practicadas con pleno respeto del derecho de contradicción, adquirir certeza respecto de los hechos y tomar decisiones debidamente fundamentadas.

Así, en principio, las reclamaciones derivadas de contratos laborales, la competencia para dirimir tales conflictos está radicada en la jurisdicción ordinaria, tal como lo establecen los artículos 2º y 3º del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2º del Código Procesal de la misma especialidad, modificado por la Ley 362 de 1997.

ACCION DE TUTELA- Procedencia excepcional para resolver controversias laborales La Corte Constitucional ha reconocido la existencia de situaciones en las cuales si bien es cierto el litigio deriva de un contrato de trabajo, también lo es que la controversia puede acarrear atentado o vulneración contra los derechos fundamentales de los trabajadores, caso en el cual resultaría procedente la acción de tutela. Así pues, la Corte ha sido enfática en aceptar la procedencia excepcional de la acción de tutela, en los casos en que la vulneración esgrimida afecta las necesidades básicas del trabajador y de su familia, cuando medie el derecho de una persona de la tercera edad a quien no se puede someter, en razón de su condición, a los complejos y demorados trámites propios de la justicia ordinaria, para satisfacer necesidades, de ordinario, inaplazables, o cuando se trata de evitar un perjuicio irremediable por el despido de la trabajadora gestante ACCION DE TUTELA- Improcedencia general para ordenar reintegro por ineficacia de despido La Corte se ha pronunciado reiteradamente sobre el plexo de derechos constitucionales que constituyen la especial protección de la mujer en estado de embarazo y el derecho correspondiente a la estabilidad en el empleo. Como anteriormente se señaló, la regla general es la improcedencia de la acción de tutela 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 los empleados públicos. No obstante, según lo ya expuesto, esta regla tiene su excepción, esto es, la desvinculación al empleo de la mujer embarazada solo puede cuestionarse a través de la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, de la mujer gestante o del nasciturus ACCION DE TUTELA TRANSITORIA- Procedencia excepcional para reintegro por despido de mujer embarazada DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial En múltiples oportunidades esta Corporación se ha referido a la especial protección, que consagra la Constitución a la mujer en estado de embarazo; es así como la jurisprudencia ha reiterado que la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una “estabilidad laboral reforzada”; asimismo ha indicado, que el despido de la mujer por razón de su estado de gestación es ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar; también ha destacado la jurisprudencia 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 del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral o lo que se ha denominado el “fuero de maternidad”, igualmente ha considerado que 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 afirmativamente no es dable terminar el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Protección al mínimo vital de madre y recién nacido DERECHO AL MINIMO VITAL DE MUJER EMBARAZADA -Prueba de la amenaza ACCION DE TUTELA -Improcedencia por no demostración de

afectación del mínimo vital por despido de mujer embarazada El juez constitucional puede conceder transitoriamente el amparo de los derechos de la trabajadora embarazada cuando el despido amenace el mínimo vital de la mujer o del niño que está por nacer. Por esta razón, la manifestación o la prueba de la vulneración del mínimo vital se convierte en un elemento indispensable para que el juez constitucional adquiera competencia para decidir un asunto como el que ahora se estudia, pues sin esta condición la jurisdicción competente seguirá siendo la ordinaria. De ahí pues que, en varios pronunciamientos la Corte Constitucional ha negado la acción de tutela de trabajadoras desvinculadas en estado de embarazo, por ausencia de prueba del mínimo vital.

DERECHO AL MINIMO VITAL DEL TRABAJADOR- Presunción de afectación por ausencia prolongada en pago de salarios La comprobación de la violación del derecho al mínimo vital de un trabajador que deja de percibir su salario, también ha sido desarrollada por la jurisprudencia constitucional al punto de señalar una presunción de afectación que alude al término de la suspensión en el pago del salario, que ha de ser prolongado o indefinido, salvo que se trate del incumplimiento de hasta dos salarios mínimos mensuales, y al monto que ha de servir como punto de comparación para la aplicación de la presunción, que pondera el hecho que la asignación salarial mensual sea baja , que necesariamente ha de unirse a las pruebas, así sean simplemente indiciarias, que debe aportar el actor sobre el impacto que tales hechos generan sobre sus posibilidades de subsistencia. En todo caso, estos requerimientos básicos superan el alcance de una simple afirmación al respecto CARGA DE LA PRUEBA -Corresponde a quien alega la vulneración o amenaza DERECHO AL PAGO OPORTUNO DEL SALARIO- Carga de la prueba del accionante respecto de la afectación del mínimo vital ACCION DE TUTELA -Improcedencia general pago de acreencias laborales ACCION DE TUTELA- Improcedencia contra derechos incierto s y discutibles ACCION DE TUTELA -Improcedencia pago de salarios en el caso concreto por no estar frente a un derecho cierto ACCION DE TUTELA -Improcedencia pago de salarios cuando aquellos no han sido reconocidos Referencia: expediente T-1212777 Acción de tutela instaurada por Amparo Zuleima Gutiérrez Reyes contra la Sociedad TMK Solutions Ltda.

Magistrada Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Bogotá, D.C., nueve (9) de febrero de dos mil seis (2006). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ, JAIME ARAÚJO RENTERÍA y ALFREDO BELTRÁN SIERRA, 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, profiere la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso de revisión del fallo proferido por el Juzgado Veintitrés (23) Civil Municipal de Bogotá, el día trece (13) de septiembre de 2005, en el trámite de la acción de tutela interpuesta por Amparo Zuleima Gutiérrez Reyes contra TMK Solutions Ltda.

I. ANTECEDENTES La señora Amparo Zuleima Gutiérrez Reyes interpuso acción de tutela contra la Sociedad TMK Solutions Ltda., por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la vida, al trabajo y a la protección de la mujer embarazada. Para fundamentar su afirmación, relató de forma muy breve los siguientes 1. Hechos.

a. Manifiesta que laboraba en la Sociedad TMK Solutions Ltda., de donde fue despedida sin justa causa y sin recibir salario alguno. Asegura no haber podido llegar a ningún acuerdo con la sociedad empleadora.

b. Señala que tiene 7 meses y medio de embarazo y no cuenta con recursos económicos para cubrir sus necesidades y las del niño por nacer. Por lo anterior, solicita que se tutelen los derechos invocados y se ordene el “reintegro laboral y el pago de salarios pendientes para poder iniciar el proceso ordinario; esto lo hago como mecanismo transitorio”.

2. Respuesta de la entidad demandada El Juez de instancia corrió traslado a la Sociedad accionada, ordenando explicara lo correspondiente respecto a la demanda impetrada. Ante la imposibilidad de efectuar la notificación personal de la orden anterior, dado a que la empresa cambió de domicilio, el Juzgado vía correo electrónico procedió a informar a la demandada sobre la admisión de la tutela, solicitando se acercaran al despacho para su notificación.

Cumplido lo anterior, y en ejercicio del derecho de defensa, el señor Jhon Arlex Rodríguez, Representante Legal de la Sociedad TMK Solutions Ltda., a través de escrito de septiembre 12 de 2005, se opone a las pretensiones de la demanda manifestando que si la accionante considera que sus derechos fueron lesionados a causa de un despido, “si es que éste se presentó” , debió acudir a las vías ordinarias pertinentes, es decir, ante la jurisdicción ordinaria laboral.

Además de afirmar que la acción de tutela presentada es improcedente por la existencia de otros mecanismos de defensa judicial y no estar probada la existencia de un perjuicio irremediable, dice que la señora Amparo Zuleima Gutiérrez “no consideró ningún acuerdo conciliatorio pues como ella misma lo dice su objetivo era netamente económico como consta en el acta presentada. La propuesta presentada por parte de la empresa fue que siguiera trabajando con nosotros, así las funciones desempeñadas por ella no fueran las más óptimas para el crecimiento y desarrollo de la empresa y ella no aceptó alegando que ella no había estudiado para ser recepcionista”.

II. DECISION JUDICIAL QUE SE REVISA. El Juzgado Veintitrés (23) Civil Municipal de Bogotá, en sentencia de septiembre 13 de 2005, negó el amparo deprecado, tras considerar que “la entidad ha dado contestación de fondo a las peticiones de la parte accionante, a la cual tiene pleno derecho la señora Amparo Zuleima Gutiérrez Reyes como ciudadana perteneciente a un estado social de derecho por lo que queda desvirtuada la argumentación de la accionante al manifestar que no se le ha dado respuesta a sus peticiones”.

Haciendo referencia al derecho al trabajo, consideró el Juzgado que no se estaba frente a un “peligro inminente de causar un perjuicio irremediable” y por tanto no procedía la acción como mecanismo transitorio, más aún cuando existen otras acciones judiciales de adecuada eficacia para alcanzar la satisfacción de sus pretensiones.

El Juzgado resolvió “NO TUTELAR el derecho de Petición consagrado en el artículo 23 de la Carta Política”. (Subraya la Sala). La sentencia no fue impugnada.

III. PRUEBAS A continuación se relacionan las que obran en el expediente: - Original del Certificado de Existencia y Representación Legal de la Sociedad TMK Solutions Ltda., expedida por la Cámara de Comercio de Bogotá (Folios 2 y 3 del expediente).

- Copia de la Cédula de Ciudadanía de la señora Amparo Zuleima Gutiérrez Reyes (Folio 9 del expediente). - Copia del examen de laboratorio de febrero 24 de 2005, efectuado a la señora Amparo Gutiérrez por parte del Laboratorio Clínico de la IPS Orienta Familiar, cuyo resultado de “Gravindex en sangre” fue positivo (Folio 10 del expediente).

- Copia de Acta de Conciliación fallida de abril 26 de 2005, adelantada por la señora Amparo Gutiérrez y el señor Jhon Arlex Rodríguez ante la Inspección 14 de la Dirección Territorial de Trabajo de Cundinamarca – Ministerio de la Protección Social (Folio 11 del expediente).

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS 1. Competencia Esta Corte es competente para revisar el fallo mencionado, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y en las demás disposiciones pertinentes.

2. Presentación del caso y planteamiento del problema jurídico 2.1. La accionante manifiesta que la Sociedad TMK Solutions Ltda. ha vulnerado sus derechos a la vida, al trabajo y a la protección de la mujer embarazada, por cuanto asegura fue despedida sin justa causa y sin recibir salario, encontrándose actualmente en estado de embarazo y sin recursos para su sustento y el del menor por nacer. Afirma no haber podido llegar a un acuerdo con la sociedad demandada.

Por su parte, TMK Solutions Ltda. señala que la acción es improcedente en virtud a que la actora cuenta con otro mecanismo de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral, en donde puede exponer sus pretensiones. Dice

además que no se probó la existencia de un perjuicio irremediable y que el acuerdo conciliatorio intentado fracasó dado el interés netamente económico de la accionante.

El Juez de instancia negó el amparo tras considerar que la accionada dio respuesta de fondo a los derechos de petición elevados por la actora, que no se estaba frente a un perjuicio irremediable y que procedían otros mecanismos de defensa judicial.

2.2. Conforme a lo anterior, corresponde a esta Sala de Revisión establecer si la acción de tutela procede de forma excepcional, en el caso concreto, para resolver la controversia laboral suscitada entre las partes con ocasión del despido de la actora en estado de embarazo, o si por el contrario, dadas las circunstancias particulares, el conflicto debe ser resuelto por la jurisdicción ordinaria. Para resolver este interrogante, la Sala expondrá lo referente a la improcedencia general de la acción de tutela para resolver querellas laborales, y sobre su procedencia excepcional en virtud a la especial protección constitucional de la mujer embarazada.

3 . Improcedencia general de la acción de tutela para resolver controversias laborales. 3.1. Esta Corporación ha sido reiterativa al manifestar que, debido al carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, las controversias suscitadas entre trabajador y empleador, con ocasión de la relación jurídica que los vincula, deben solucionarse por medio de los recursos ordinarios que el legislador tiene previstos para tal fin [1] .

Por tanto, la tutela procede solo en los casos que señale la ley, y no es suficiente que se alegue la vulneración o amenaza de un derecho fundamental, para que se legitime automáticamente su procedencia .

Lo anterior se ha sostenido toda vez que el inciso 3° del artículo 86 de la Constitución Política condiciona la procedencia del amparo constitucional que brinda la acción de tutela a la inexistencia de otros medios de defensa judicial que resulten eficaces e idóneos para garantizar dicha protección, salvo ante la inminencia de un perjuicio irremediable [2] que justifique su trámite transitorio para la protección de los derechos fundamentales [3] .

Refiriéndose a esta materia, la Corte Constitucional, ha expuesto: “4. La existencia de otro medio judicial de defensa idóneo. Como dispone el artículo 86 de la Constitución Política la acción de tutela ‘solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable’.

Al respecto, la Corte ha sido enfática en que la procedencia de la tutela está sujeta a la ineficacia del medio de defensa judicial ordinario, ya que este puede ser suficiente para restablecer el derecho atacado, situación que solo podrá determinarse por el juez de tutela, en el caso concreto y frente a los hechos y material probatorio correspondiente.

Sobre el particular la jurisprudencia ha distinguido entre los asuntos que ‘son objeto de la definición judicial ordinaria y aquellas que caen bajo la competencia del juez constitucional, en relación con la efectividad e idoneidad del medio judicial indicado para proteger a cabalidad los derechos fundamentales’.

No debe olvidarse sin embargo que ‘en el Estado Social de Derecho, el funcionario judicial no puede dejar de aplicar el derecho legislado a partir de las normas principios y valores contenidos en el texto constitucional’.

En otras palabras, en el proceso ordinario en el cual se cuestione la legalidad de un despido, como en este caso, ‘el juez está en la obligación de estudiar la dimensión constitucional de la desvinculación’.

‘Los trabajadores no pueden estar sometidos al azaroso destino de que la Corte Constitucional seleccione su caso para poder ejercer los derechos que la Constitución les confiere. Por el contrario, tienen pleno derecho a exigir que en el juicio laboral, con aplicación de todas las garantías procesales, el juez natural proteja sus derechos constitucionales e interprete el orden legal a la luz de la Constitución’. (...) ‘Debiendo la Corte limitarse a corregir sus excesos o

deficiencias cuando quiera que incurran en una vía de hecho que lesione los derechos fundamentales de las partes del proceso'.

Así las cosas la Corte ha de insistir en que 'el primer llamado a proteger los derechos constitucionales no es el juez de tutela, sino el ordinario. La tutela está reservada para enfrentar la absoluta inoperancia de los distintos mecanismos dispuestos para la protección de los derechos de las personas, no para suplirlos. De otra manera tendría que aceptarse que, más temprano que tarde, la acción de tutela perdería completamente su eficacia' . Es necesario en efecto evitar así darle a la acción de tutela 'un enfoque y alcance equivocados, particularmente en lo que tiene que ver con los criterios jurídicos de procedibilidad, los cuales atendiendo a lo establecido en los artículos 86 de la Constitución Política y 6º del Decreto 2591 de 1991, determinan el carácter eminentemente subsidiario de este mecanismo de defensa judicial'.

[4] (Subraya la Sala). 3.2. Con base en dicho presupuesto, la acción de tutela no procede para la solución de controversias jurídicas producidas dentro del ámbito de las relaciones laborales, ya sea por virtud de un contrato de trabajo o por una vinculación legal y reglamentaria, como tampoco para buscar el reintegro o alcanzar el pago de acreencias laborales [5] . La improcedencia generalizada se explica, por la existencia de procedimientos, en las leyes laborales, que han demostrado su eficacia para la protección de los derechos de los trabajadores, con sujeción a los derechos constitucionales de las partes y de terceros, entre otras condiciones, porque permiten al juzgador, mediante pruebas practicadas con pleno respeto del derecho de contradicción, adquirir certeza respecto de los hechos y tomar decisiones debidamente fundamentadas [6] .

Así, en principio, las reclamaciones derivadas de contratos laborales, la competencia para dirimir tales conflictos está radicada en la jurisdicción ordinaria, tal como lo establecen los artículos 2º y 3º del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2º del Código Procesal de la misma especialidad, modificado por la Ley 362 de 1997, según el cual:

"La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo".

3.3. Sin embargo, la Corte Constitucional ha reconocido la existencia de situaciones en las cuales si bien es cierto el litigio deriva de un contrato de trabajo, también lo es que la controversia puede acarrear atentado o vulneración contra los derechos fundamentales de los trabajadores, caso en el cual resultaría procedente la acción de tutela. Con el propósito de señalar parámetros que permitan determinar cuando un diferendo laboral puede ser llevado ante la jurisdicción constitucional mediante la acción de tutela, la Corte ha manifestado:

"No obstante, esta Corporación ha considerado que en ciertas circunstancias excepcionales es posible acudir al amparo constitucional para resolver esta clase de conflictos. 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 de 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 iusfundamental" [7] (Negrilla fuera de texto).

Así pues, la Corte ha sido enfática en aceptar la procedencia excepcional de la acción de tutela, en los casos en que la vulneración esgrimida afecta las necesidades básicas del trabajador y de su familia, cuando medie el derecho de una

persona de la tercera edad a quien no se puede someter, en razón de su condición, a los complejos y demorados trámites propios de la justicia ordinaria, para satisfacer necesidades, de ordinario, inaplazables [8] , o cuando se trata de evitar un perjuicio irremediable por el despido de la trabajadora gestante [9] .

4. Procedencia excepcional de la acción de tutela dada la especial protección constitucional a la mujer embarazada. La Corte se ha pronunciado reiteradamente sobre el plexo de derechos constitucionales que constituyen la especial protección de la mujer en estado de embarazo y el derecho correspondiente a la estabilidad en el empleo. Como anteriormente se señaló, la regla general es la improcedencia de la acción de tutela 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 los empleados públicos. No obstante, según lo ya expuesto, esta regla tiene su excepción, esto es, la desvinculación al empleo de la mujer embarazada solo puede cuestionarse a través de la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, de la mujer gestante o del nasciturus [10] .

En múltiples oportunidades esta Corporación se ha referido a la especial protección, que consagra la Constitución a la mujer en estado de embarazo; es así como la jurisprudencia ha reiterado que la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una “estabilidad laboral reforzada” [11] ;

asimismo ha indicado, que el despido de la mujer por razón de su estado de gestación es ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar [12] ;

también ha destacado la jurisprudencia 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 del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral o lo que se ha denominado el “fuero de maternidad” [13] , igualmente ha considerado que 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 afirmativamente no es dable terminar el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo [14] .

Así, la situación que arroje cada caso será la determinante para la procedencia o no de la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar la afectación de las condiciones mínimas de la madre y del recién nacido. En este punto, el juez constitucional deberá verificar el cumplimiento de algunos de los siguientes elementos que permitan la viabilidad de la protección tutelar para la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada:

(1) que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (2) que la desvinculación se produjo sin los requisitos legales pertinentes para cada caso; (3) que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora; (4) que el despido amenaza el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño que apareja es devastador” [15] .

(Negrilla no original) Los citados elementos fácticos han sido establecidos por la jurisprudencia constitucional para declarar la ineficacia del despido respecto de las mujeres que estaban laborando en virtud de la ejecución de un contrato de trabajo.

Con base en las anteriores consideraciones, esta Sala abordará el estudio del caso concreto. 5. Análisis del asunto sub judice. 5.1. La señora Amparo Zuleima Gutiérrez Reyes, en un reducido relato de los hechos, manifiesta que la Sociedad TMK Solutions Ltda. ha vulnerado sus derechos fundamentales, por cuanto dice fue despedida sin justa causa y sin recibir salario, encontrándose actualmente en estado de embarazo y no tener recursos para su sustento y el del menor por nacer. Sus pretensiones se reducen a obtener el reintegro al trabajo y al pago de las acreencias laborales.

Observa la Sala que la actora en la acción no especifica los extremos temporales de la relación laboral a que hace referencia, ni la modalidad de contrato de trabajo celebrado, ni el monto del supuesto salario adeudado, como tampoco si comunicó su estado de embarazo al empleador, o si fue despedida con ocasión del mismo.

Del expediente sólo una prueba permite orientar a la Sala sobre las particularidades de la relación laboral objeto de cuestionamiento, que es la diligencia fallida de conciliación adelantada entre las partes ante la Inspección Catorce (14) del Ministerio de la Protección Social – Dirección Territorial de Trabajo de Cundinamarca (folio 11 del expediente), en la cual la señora Gutiérrez Reyes centra sus pretensiones en el pago de dos meses de salario adeudados. Para mayor claridad en el asunto objeto de análisis, se transcribe el acta mencionada:

“ MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL -DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO DE CUNDINAMRCA – GRUPO DE PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL – INSPECCION CATORCE.

ACTA NO CONCILIADA En Bogotá a los 26 de abril de 2005, comparecieron ante este despacho de una parte en condición de Querellante el señor(a) AMPARO ZULEIMA GUTIERREZ REYES identificada con la C.C. N° 52.431.249 y de otra parte y en condición de Querellado JHON ARLEX RODRÍGUEZ en condición de representante legal de la empresa TMK SOLUTIONS, con el fin de atender la citación que le hiciera este despacho para el día de hoy.

Constituido el despacho en audiencia pública se le concede el uso de la palabra a la querellante quien manifiesta: “Ingresé a trabajar el 11 de Noviembre de 2004, hasta el 23 de diciembre de 2004, porque realizaba funciones de Telemercadeo y estas funciones volvían a retomarse el 18 de enero de 2005, fecha en que regresé y a partir de 31 de enero las funciones desempeñadas fueron de asistente general, aseadora, mensajera, es decir como todera hasta el 28 de febrero de 2005 fecha en la que me comunicaron la terminación del contrato, con un contrato verbal devengando un salario mensual de $500.000, en diciembre me deben este salario porque manejaba un grupo de personas de aproximadamente 16-18 personas en el horario de 8:00 a.m. a 8:00 p.m. más comisiones, lo que nunca se cumplió a la fecha reclamo los salarios de diciembre y de febrero y 13 días de enero de 2005 porque las comisiones me fueron canceladas, igualmente reclamo se me siga pagando la EPS por mi estado actual de embarazo, y que se me paguen mis prestaciones sociales, igualmente quiero dejar presente que siempre recibí maltrato verbal del señor JHON ARLEX RODRIGUEZ”.

Se le concede el uso de la palabra al apoderado del querellado quien manifiesta: “que efectivamente ingreso como telemercaderista por comisión en noviembre de 2004 y el 23 de diciembre del mismo año anunció que no volvía pero regresó el 18 de enero y nosotros empezamos labores el 13 de enero y a ese momento ya estaba embarazada y 5 días después aproximadamente el 23 de enero anunció que estaba embarazada por lo que decidimos dejarla trabajar en oficios varios, le solicitamos la prueba de embarazo la cual nunca llegó y tampoco exhibe el día de hoy. Exhibo memorandos por incumplimiento de horarios.

Pese a lo anterior estoy dispuesto a que se reintegre a las labores en el cargo de oficios varios que venía desempeñando , y en cuanto a los salarios, no adeudo ni comisiones ni salarios de diciembre de 2004 pero se adeuda salarios del mes de febrero de 2005 que es el salario mínimo legal el cual me comprometo a cancelar en un termino de tres días hábiles a la reclamante, así como las prestaciones sociales o consignar a ordenes del juzgado laboral en caso de que ella se niegue a recibirlas. Comprobantes que haré llegar a este despacho el día 2 de mayo del presente año. Quiero dejar constancia que no es cierto que haya existido maltrato verbal”.

“Se le concede nuevamente el uso de la palabra a la reclamante quien manifiesta: “no acepto el reintegro a las labores ya que soy profesional y no estudie para ser aseadora”.

Auto: El despacho en vista de lo manifestado por las partes y como quiera que el objeto de la presente audiencia es presentar formulas de arreglo entre las mismas, las cuales no fueron tenidas en cuenta por las partes este despacho a lo

cual debe informarle a la parte querellante que puede iniciar el proceso laboral ante la jurisdicción ordinaria en procura de que le sean reconocidos sus derechos y pretensiones . El despacho accede al termino solicitado para que se alleguen los soportes de pago. Cúmplase.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia se dar por terminada, una vez leída y aprobada por quienes en ella intervinieron y se firma para constancia.

Marcela Forero Jiménez Martha Lucia Saavedra Castillo Inspectora Catorce Aux. Administrativo Jhon Arlex Rodríguez Amparo Zuleima Gutiérrez Reyes Querellado Querellante" (Destaca la Sala).

5.2. Conforme a las manifestaciones plasmadas por las partes en la diligencia fallida de conciliación, las que no fueron objetadas recíprocamente, la Sala logra establecer lo siguiente:

a) La señora Amparo Zuleima Gutiérrez Reyes laboró para la Sociedad TMK Solutions Ltda., a través de un contrato verbal, desde el 11 de noviembre hasta el 23 de diciembre de 2004, y del 18 de enero al 28 de febrero de 2005 (fecha última en la que se comunicó la terminación del contrato).

b) La accionante realizaba funciones de asistente general, telemercaderista, mensajera y aseadora (oficios varios). c) La señora Gutiérrez Reyes anunció su estado de embarazo el día 23 de enero de 2005, sin embargo no allegó prueba de tal condición. Se deduce que contaba con un mes de gestación, pues al momento de interponer la tutela (agosto 12 de 2005) contaba con 7 meses y medio de embarazo.

d) El empleador ofreció el reintegro laboral a la accionante, quien tajantemente lo rechazó. e) La Inspección de Trabajo informó a la señora Gutiérrez Reyes, que podía iniciar el proceso laboral ante la jurisdicción ordinaria para que allí le fueran reconocidos sus derechos y pretensiones.

f) A la actora se le adeudaba el salario del mes de febrero de 2005, el cual la sociedad empleadora se comprometió a cancelar a los tres días hábiles siguientes de la diligencia de conciliación, obligándose a allegar el soporte de pago a la Inspectora de Trabajo. El monto del salario no se logra determinar, por cuanto la señora Gutiérrez Reyes señala la suma de $500.000 mensuales, y el representante legal de la sociedad asegura que es el salario mínimo legal.

Así las cosas, se tiene que la señora Amparo Zuleima Gutiérrez Reyes tenía un contrato verbal de trabajo con la sociedad TMK Solutions Ltda., y en el interregno de esta relación jurídica laboral, la empleada quedó embarazada procediendo a informar de ese hecho a su empleador [16] .

Pese a lo anterior, la sociedad demandada decidió comunicar a su trabajadora el día 28 de febrero de 2005 que el contrato laboral se había terminado.

5.3. Observa esta Sala, prima facie, según se desprende del acta de conciliación, que están dados algunos de los requisitos jurisprudenciales para la procedencia de la tutela como mecanismo garante del principio de estabilidad reforzada, esto es: (1) que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (2) que el empleador conoció o debió conocer el estado de embarazo de la empleada o trabajadora.

En efecto, la desvinculación de la actora se produjo el día 28 de febrero de 2005, fecha en la cual se le comunicó la terminación del vínculo contractual entre las partes, sin que se tuviera en cuenta la circunstancia relevante que la trabajadora comunicó a su empleador respecto a su estado de gravidez, lo cual haría presumir, y analizadas las anteriores circunstancias, que se está desconociendo la jurisprudencia de esta Corporación en cuanto hace a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada, sobre la que reiteradamente se ha pronunciado la Corte [17] .

Empero, esta Sala también observa que uno de los requisitos mencionados en la parte considerativa de esta providencia, y establecidos por la jurisprudencia de esta Corporación [18] para la procedencia de la tutela cuando es despedida una

mujer en estado embarazo, no se está desconociendo, el cual consiste en que se afecte el mínimo vital de la madre gestante o del nasciturus. En efecto, como se desprende del acta fallida de conciliación plurimencionada, no se ha conculcado el mínimo vital de la actora o de su hijo por nacer, pues a otra conclusión no se podría llegar después de que a la señora Gutiérrez Reyes el empleador le ofreció el reintegro laboral y ésta lo rechazó al expresar:

“no acepto el reintegro a las labores ya que soy profesional y no estudie para ser aseadora”. Lo cual significa que no requiere de tal trabajo y cuenta con los medios económicos para suplir sus necesidades básicas y las de su descendiente. Aunado a lo anterior, afirma que es una mujer profesional, por lo que igualmente es dable pensar que ejerce su profesión y no tendría mayores dificultades para vincularse nuevamente en el mercado laboral.

5.4. Además de lo dicho, la actora no demostró en el proceso de tutela, a través de una prueba, siquiera sumaria, la afectación de su mínimo vital, tan solo se limitó a expresar en forma genérica que no tenía como cubrir sus necesidades, apreciación que esta Corte no respalda, ya que al menos debió demostrarse a través de los medios de prueba de los que habla el artículo 175 del Código de Procedimiento Civil, el perjuicio irremediable en que se encontraba, de ser madre soltera, o mujer cabeza de familia o persona que no tenga los suficientes recursos económicos, para sufragarse una congrua subsistencia y la del niño por nacer, tal como lo señaló la Corte en la Sentencia T-373/98 que al respecto expresó:

"En primer lugar, la Corte ha entendido que la desvinculación de la mujer embarazada de su empleo puede ser impugnada mediante la acción de tutela si se trata de proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido. Esta regla se refiere, por ejemplo, a aquellas mujeres cabeza de familia ubicadas dentro de la franja de la población más pobre, discapacitadas o, en general, con serias dificultades para insertarse nuevamente en el mercado laboral, para quienes el salario, el subsidio alimentario o de maternidad o, en general, los beneficios económicos que pueden desprenderse del contrato de trabajo, son absolutamente imprescindibles para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. En estos casos, la discriminación por parte del patrono, apareja una vulneración de las mínimas condiciones de dignidad de la mujer quien, al ser desvinculada de su empleo, no esta en capacidad de garantizar la adecuada gestación del nasciturus ni la satisfacción de los bienes más elementales para sí misma o para los restantes miembros de su familia. Si se presentan las anteriores condiciones, nada obsta para que pueda proceder la acción de tutela como mecanismo transitorio de protección, ya no sólo de la igualdad, sino del mínimo vital de la mujer afectada [19] ".

5.5. Como se expuso en la parte dogmática de esta decisión, el juez constitucional puede conceder transitoriamente el amparo de los derechos de la trabajadora embarazada cuando el despido amenace el mínimo vital de la mujer o del niño que está por nacer. Por esta razón, la manifestación o la prueba de la vulneración del mínimo vital se convierte en un elemento indispensable para que el juez constitucional adquiera competencia para decidir un asunto como el que ahora se estudia, pues sin esta condición la jurisdicción competente seguirá siendo la ordinaria. De ahí pues que, en varios pronunciamientos la Corte Constitucional [20] ha negado la acción de tutela de trabajadoras desvinculadas en estado de embarazo, por ausencia de prueba del mínimo vital. Así, en la sentencia T-736 de 1996 se dijo que “demostrado como está que actualmente la actora no se encuentra en una situación fáctica que comprometa su mínimo vital de subsistencia, lo cual haría procedente la acción de tutela para conjurar la realización efectiva de un perjuicio irremediable, la Corte encuentra que los derechos que busca que le sean reconocidos por esta vía judicial, pueden ser obtenidas a través de los mecanismos judiciales ordinarios”.

En este orden de ideas, la Sala reiterará lo expresado en la sentencia T-237 de 2001, donde se señaló lo siguiente: “(...) el directo afectado debe demostrar la afectación de su mínimo vital, señalando qué necesidades básicas están quedando insatisfechas, para lograr la protección y garantía por vía de tutela, pues de no ser así, derechos de mayor entidad, como la vida y la dignidad humana se pueden ver afectados de manera irreparable.

“En este punto, es necesario enfatizar el hecho de que, no sólo basta hacer una afirmación llana respecto de la afectación del mínimo vital, sino que dicha aseveración debe venir acompañada de pruebas fehacientes y contundentes de tal afectación, que le permitan al juez de tutela tener la certeza de tal situación .” Ante la ocurrencia de lo anterior, el juez de tutela debe abstenerse de actuar y permitir que el juez ordinario, dentro de un debate judicial más amplio, resuelva la cuestión probatoria planteada.

5.6. Por otra parte, puede asegurarse que el despido en condiciones de embarazo y puesto en conocimiento de la Inspección 14 de Trabajo, fue consentido por la señora Gutiérrez Reyes, pues como se señaló, meses atrás en la diligencia de conciliación el empleador le ofreció voluntariamente a ésta el reintegro laboral, siendo rechazado por la misma. Incluso, la Inspección aprobó el acta conociendo de las particularidades expuestas, con lo cual puede afirmarse que la autorización para el despido de la trabajadora embarazada que debió emanar de la Inspección de Trabajo, fue así avalado.

En cuanto a lo mismo, no deja de causar asombro que la actora pretenda ahora el reintegro laboral [21] por vía de tutela, cuando pudo obtenerlo inmediatamente dado el ofrecimiento que le hiciera su empleador ante la Inspección de Trabajo, sugiriendo al Juez constitucional patrocinar un uso inadecuado de la acción de amparo para alcanzar tal pretensión con todo lo que ello implica, vislumbrándose un abuso en el ejercicio de sus derechos. Así mismo, la Inspectora informó a la accionante que podía adelantar el proceso laboral, no obstante, la señora Gutiérrez Reyes omitió iniciarlo y 4 meses después prefirió interponer la tutela.

5.7. Ahora bien, en cuanto a los salarios supuestamente adeudados, la Sala observó del “acta no conciliada” , que a la accionante el empleador sólo le adeudaba el mes de febrero de 2005, el cual se comprometió ante la Inspección de Trabajo a cancelar en el término de tres días. Sobre dicho pago no hay certeza, como tampoco del monto salarial devengado, pues como se dijo, la accionante no lo señala en la tutela y del acta no se deriva claridad al respecto.

Sobre este punto debe recalcarse que la comprobación de la violación del derecho al mínimo vital de un trabajador que deja de percibir su salario, también ha sido desarrollada por la jurisprudencia constitucional al punto de señalar una presunción de afectación que alude al término de la suspensión en el pago del salario, que ha de ser prolongado o indefinido [22] , salvo que se trate del incumplimiento de hasta dos salarios mínimos mensuales [23] , y al monto que ha de servir como punto de comparación para la aplicación de la presunción, que pondera el hecho que la asignación salarial mensual sea baja , que necesariamente ha de unirse a las pruebas, así sean simplemente indiciarias, que debe aportar el actor sobre el impacto que tales hechos generan sobre sus posibilidades de subsistencia. En todo caso, estos requerimientos básicos superan el alcance de una simple afirmación al respecto [24] . Esto no significa, sin embargo, "que la justicia constitucional deba ser oficiosa ni que el éxito de las pretensiones de la tutela correspondan única y exclusivamente al juez, puesto que es razonable sostener que quien conoce la manera exacta como se presentan los hechos y las consecuencias de los mismos, es quien padece el daño o la amenaza de afectación” [25] .

Del acta de conciliación se desprende que la peticionaria no labora desde el mes de febrero de 2005 en la Sociedad TMK Solutions Ltda., deduciéndose que actualmente su subsistencia no depende de tal vinculación. La supuesta mora en el pago de un meses de salario (febrero de 2005: conforme al acta no conciliada) llevó a la demandante a pretender vía acción de tutela “el pago de salarios pendientes para poder iniciar el proceso ordinario” porque supuestamente no tiene como cubrir sus necesidades .

Sin embargo, esta sola afirmación no es suficiente en este caso para que proceda por este motivo la acción de tutela. En efecto, partiendo del supuesto de que la sociedad demandada aún le adeuda el salario a la accionante (sobre cuyo monto y efectivo pago no hay certeza), el transcurso de un (1) meses no es un período prolongado e indefinido – como razonablemente ha establecido la jurisprudencia constitucional – que permita presumir la afectación del derecho al

mínimo vital de la demandante por privarle de las condiciones materiales necesarias para su subsistencia. Siendo así las cosas, no puede la Corte derivar la vulneración del derecho fundamental al mínimo vital sin que la señora Gutiérrez Reyes haya aportado los elementos indiciarios necesarios para demostrar dicha afectación.

Ya que en este punto se trata de obtener el pago de acreencias laborales inciertas y discutibles, la procedencia de la tutela es aún más restringida. Sobre el tema ha dicho esta Corporación:

“El juez de tutela no puede ordenar el pago de un derecho incierto y discutible, pues aquello escapa de la órbita constitucional para radicarse en una discusión de rango legal que debe resolverse en la jurisdicción competente.

En este orden de ideas, la acción de tutela sólo procede para el pago de derechos económicos, cuyo carácter cierto e indiscutible evidencia la trasgresión de derechos fundamentales.

En efecto, la Corte ha dejado en claro que no es posible conceder el pago de salarios [26] o de mesadas pensionales [27] cuando se discuten los montos o cuando aquellos no han sido expresamente reconocidos , en razón a que aquellas pretensiones deben exigirse en la justicia ordinaria laboral.” (Negrilla fuera de texto) 5.8.

Así las cosas, en esta oportunidad e l juez de tutela no está facultado para privilegiar a priori, sin el correspondiente debate jurídico [28] que se debe adelantar ante la jurisdicción ordinaria, una posición a favor de la señora Amparo Zuleima Gutiérrez y en contra de la Sociedad TMK Solutions Ltda.

En suma, al no existir pruebas dentro del expediente, que permitieran corroborar, medianamente, que la actora enfrenta alguna situación de calamidad doméstica (un perjuicio irremediable o la afectación de su mínimo vital) ocasionada por su desvinculación o por la supuesta acreencia laboral, que requiera de medidas urgentes e impostergables, la Sala no concederá la tutela como mecanismo transitorio. Por tanto se confirmará el fallo objeto de revisión, lo cual no es óbice para que la demandante si a bien lo considera inicie ante la jurisdicción ordinaria laboral el proceso respectivo, como medio idóneo de defensa judicial, en cuyo debate procesal podrá allegar los elementos fácticos necesarios para demostrar su afirmaciones, con pleno respeto de los principios de audiencia, igualdad y contradicción.

6. Negligencia judicial por parte del Juzgado Veintitrés Civil Municipal de Bogotá. Esta Sala de Revisión, luego de examinar el fallo proferido por el juez de instancia en la presente tutela, considera que no puede pasar por alto la negligencia evidente en la que incurrió el Juzgado Veintitrés Civil Municipal de Bogotá, cuando al pronunciarse de fondo en el presente asunto, centra su ratio decidenci en el desarrollo jurisprudencial sobre la protección al derecho fundamental de petición, para llegar a la conclusión de que “En el caso concreto encuentra este despacho que conforme a las pruebas allegadas por la parte accionante, se desprende que la entidad ha dado contestación de fondo a las peticiones de la parte accionante , a la cual tiene pleno derecho la señora Amparo Zuleima Gutiérrez Reyes como ciudadana perteneciente a un estado social de derecho por lo que queda desvirtuada la argumentación de la accionante al manifestar que no se le ha dado contestación a sus peticiones”.

Resolviendo finalmente: “ No tutelar el derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la Carta Política ”. (Destaca la Sala). De acuerdo a lo estudiado, el conflicto laboral derivado del despido de la trabajadora en estado de embarazo era el único tema a que se refería el presente caso, por tanto, no comprende la Sala de donde el Juzgado de conocimiento adujo tales hechos y pruebas para concluir que el derecho de petición no fue vulnerado. Su pronunciamiento fue como si tratase de resolver un caso completamente diferente al asignado, olvidando que los asuntos sometidos a su conocimiento versan nada menos que sobre la protección de los derechos fundamentales, aspecto que amerita minucioso cuidado [29] .

Por lo anterior, visto que el Juzgado 23 Civil Municipal de Bogotá desconoció por completo los hechos narrados y las pruebas aportadas a la acción de tutela, considera esta Sala que, de acuerdo con el artículo 53 del Decreto 2591 de 1991, es pertinente compulsar copias de esta decisión y del proceso al Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca,

Sala Jurisdiccional Disciplinaria, para que proceda a realizar las investigaciones a que hubiere lugar, respecto a la incongruencia de la decisión de tutela con relación a los hechos, derechos y pruebas del caso sometido a su conocimiento.

V. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE Primero: CONFIRMAR la sentencia proferida por Juzgado 23 Civil Municipal de Bogotá en el proceso de la referencia, pero por las razones expuestas en la presente providencia.

Segundo: ORDENAR que, por la Secretaría General de la Corporación, se compulsen copias de la totalidad del expediente y se remitan a la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, para los fines indicados en la parte motiva de esta providencia.

Tercero: Por Secretaría líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1.991. Notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada Ponente JAIME ARAÚJO RENTERÍA Magistrado ALFREDO BELTRÁN SIERRA Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Ver entre otras las sentencias T-001/97, SU-528/93, SU-667/98, T-605/99 y T-335/00.

[2] Para establecer la irremediabilidad del perjuicio , se requiere que concurran los siguientes elementos estructurales, a saber: la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese 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 la 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..

..” (Sentencia T- 225/93). [3] Ver, entre otras, las sentencias: T-203 de 1993, C-543 de 1992, T-225 de1993 y T-1060 de 2000. [4] Sentencia T-069 de 2001.

[5] Sentencias T-01, T-207, SU 547 de 1997, T-616 y 366 de 1998, SU-995 de 1999, T-424 de 2001, etc. [6] Cfr. Sentencia T-815/00. [7] Sentencia T-1496 de 2000 [8] Consultar, entre otras, sentencia T-189/01.

[9] Sentencia T-1236 de 2004. [10] Sentencias T-606/95; T-311/96; T-373/98; T-426/98; T-315/99; T-661/01; T-900/04 y T-890/05. [11] Sentencia C-470/97, T-664 de 2001, T-1236 de 2004, T-900 de 2004, T-835 de 2005, entre muchas otras.

[12] Sentencia C-470/97, T-890 de 2005, T-992 de 2005. [13] Sentencias T-568/96, T-373/98, T-1236 de 2004. [14] Sentencia T-426/98, T-1177 de 2003, T-890 de 2005.

[15] Sentencia T-1062 de 2004. En el mismo sentido, ver entre otras, las siguientes sentencias: T-848 de 2004, T-862 de 2003, T-961 de 2002, T-206 de 2002, T-778 de 2000 y T-426 de 1998.

[16] En el acta de conciliación manifestó el empleador: “que efectivamente ingreso como telemercaderista por comisión en noviembre de 2004 y el 23 de diciembre del mismo año anunció que no volvía pero regresó el 18 de enero y nosotros empezamos labores el 13 de enero y a ese momento ya estaba embarazada y 5 días después aproximadamente el 23 de

enero anunció que estaba embarazada por lo que decidimos dejarla trabajar en oficios varios, le solicitamos la prueba de embarazo la cual nunca llegó y tampoco exhibe el día de hoy.” (folio 11 del expediente).

[17] Al respecto consúltese las sentencias C-470/97, T-426/98, T-315/99, T-1236 de 2004, T-835 de 2005. [18] Ver entre otras las Sentencias T-736/96, T-373/98, T-426/98, T-653/99, T-879/99, T-904/99 y T-771/00.

[19] Cfr. Sentencia T-606/95; T- 311/96; T-119/97; T-270/97; T-662/97. [20] Sentencias T-653 de 1999, T-879 de 1999, T-904 de 1999, entre otras.

[21] Tal y como esta Corporación lo ha manifestado, la validez legal de la desvinculación debe alegarse a través de un proceso ordinario laboral. Por ende, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo para solicitar el reintegro a un cargo, como quiera que existe otro medio de defensa judicial idóneo para ello.

[22] En sentencia T-371/00, se reitera el concepto de esta presunción de afectación del mínimo vital en los siguientes términos: "Éste (el mínimo vital) se presume afectado cuando la suspensión en el pago del salario se prolonga indefinidamente en el tiempo, de tal suerte que se coloca al trabajador y a su familia en una situación económica crítica que afecta sus derechos fundamentales y que hace necesaria la intervención rápida y eficaz del juez de tutela para restablecer su goce, correspondiéndole al demandado la demostración de que el peticionario de la tutela cuenta con otros ingresos o recursos, con los cuales pueda atender sus necesidades primarias vitales y las de su familia".

[23] Sentencia T-795 de 2001. [24] La misma línea jurisprudencial alude, entonces, a la necesidad de brindar elementos de juicio suficientes acerca de la real afectación del mínimo vital, mismas que pueden consistir en la constatación documental “sobre deudas contraidas, la situación concreta y perjudicial en que han quedado los hijos o el cónyuge del trabajador, la misma cuantía del salario cuando esta es baja y hace presumir que quien lo recibe depende de él, pero al menos debe existir un principio de prueba, no basta la sola afirmación, menos la hecha de manera genérica para varios trabajadores".

Cfr. la Sentencia T-1039 de 2000 y T-795 de 2001. [25] Sentencia T-164 de 2000. [26] Sentencias T-01 de 1997 y SU-995 de 1999. [27] Sentencias T-637 de 1997 y T-135 de 1993 [28] “La acción de tutela se caracteriza por ser un procedimiento preferente y sumario que, si bien contiene ciertas garantías mínimas y necesarias para la validez constitucional de un proceso judicial, sin embargo, no está sometido a la amplitud y al rigorismo de otros debates judiciales que admiten una mayor participación de las partes y un más amplio despliegue de sus derechos procesales. No obstante, la arbitrariedad judicial se controla en la medida en que el juez constitucional exija, dentro de las características propias de cada caso, una prueba suficiente del dicho del actor y permita que la contraparte controvierta, dentro de un plazo muy breve, las pruebas aportadas.

Sin embargo, si se debaten cuestiones que deben someterse a la más amplia controversia judicial y no existe una plena prueba de las afirmaciones de las partes, lo cierto es que el juez de tutela debe abstenerse de adoptar una decisión que pueda afectar, sin un fundamento fáctico suficiente, derechos legales o constitucionales de alguna de las personas trabada en la litis judicial .” (Sentencia T- 335 de 2000).

[29] Sentencia T-1088 de 2001: “ buena parte de la eficacia de la administración de justicia frente a la protección de los derechos fundamentales se pone en juego al definir el papel que cumple el juez de tutela. Su labor no puede reducirse a la constatación pasiva de requisitos formales de las demandas que ponen a su consideración los particulares. La naturaleza de los principios que están en juego, que se concretan en la efectiva y pronta protección de derechos inherentes a la persona, exige al juez que, en la medida de los recursos y poderes que le reconocen la Constitución y la ley, se establezcan con precisión los hechos y afirmaciones en los que se fundamenta una demanda”.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 14 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.