COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1201/01

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1201/01
Expediente	—
Fecha	2001-01-31
Sala	Sala Tercera de Revisión
Magistrado ponente	Dr MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Mujer Trabajadora Embarazada
- Accion De Tutela
- Accion De Tutela Transitoria De Mujer Embarazada
- Mujer Embarazada En Contrato A Termino Fijo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Vianny Isabel Sánchez Villamizar contra el Medico Director del Hospital San Martín de Sardinata Dr. Carlos Alberto Rincón Poveda, o quien haga sus veces; y el señor Técnico Administrativo del Hospital San Martín de Sardinata Luis

Texto completo

T-1201-01 Sentencia T-1160/01 Sentencia T-1201/01 MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Protección constitucional especial ACCION DE TUTELA -Casos excepcionales de reintegro por despido de mujer embarazada ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA- Elementos fácticos que deben demostrarse MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO -Protección MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Necesidad de probar comunicación oportuna y causalidad entre despido y estado de gravidez Referencia:

expediente T-456028 Acción de tutela instaurada por Vianny Isabel Sánchez Villamizar contra el Medico Director del Hospital San Martín de Sardinata Dr. Carlos Alberto Rincón Poveda, o quien haga sus veces; y el señor Técnico Administrativo del Hospital San Martín de Sardinata Luis Fernando Montoya Salazar, o quien haga sus veces.

Magistrado Ponente: Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Bogotá, D.C., trece (13) de noviembre dos mil uno (2001) La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión del fallo adoptado por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, Sala Civil Familia, dentro de la acción de tutela instaurada por Vianny Isabel Sánchez Villamizar contra el Director y el Técnico Administrativo del Hospital San Martín de Sardinata.

El presente expediente fue escogido para revisión por medio del auto del 29 de mayo del año en curso proferido por la Sala de Selección Numero Cinco y repartido a la Sala Tercera de Revisión.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos 1.1 La señora Vianny Isabel Sánchez Villamizar fue contratada como contadora pública profesional del Hospital San Martín de Sardinata, desde el mes de julio de 1998 hasta el 31 de enero de 2001.

1.2 La señora Sánchez laboró durante este tiempo, en forma continua e ininterrumpida a través de ordenes de prestación de servicio. Dice que su horario de trabajo era de 8-12 y de 2-6 de lunes a viernes y que éste era supervisado por el Director y el Administrador del Hospital.

1.3 En el mes de enero de 2001 la actora se enteró de su estado de gravidez y comunicó, por escrito [1] , su nuevo estado al medico director, anexando el certificado de laboratorio correspondiente y con copia de la comunicación para el Técnico Administrativo del hospital.

1.4 Si bien la última orden mensual que se le dio [2] , terminaba, como todas las ordenes, al finalizar cada mes, ese mes de enero, en el que comunicó estar embarazada, el Director y el Técnico Administrativo del Hospital le manifestaron verbalmente la terminación de su prestación de servicios, sin tener en cuenta su condición de mujer embarazada.

1.5 A través de una petición, en la que nuevamente reitera al Director su estado de embarazo, la actora solicitó que tal comunicación de terminación hecha verbalmente fuera presentada por escrito. Esto se verificó así, mediante oficio del 5 de febrero de 2000. En este, el Director del Hospital le manifiesta que la orden de prestación de servicios terminaba el 31 de Enero de 2001 porque “en el ítem duración se especifica que va del 01 al 31 de Enero del 2001; por lo cual se le estaba dando cumplimiento a tal ítem” [3] .

2. Argumentos de la demanda y solicitud 2.1 En su demanda Vianny Sánchez Villamizar manifiesta que se violó su derecho fundamental del trabajo en su condición de mujer embarazada y su derecho fundamental de protección a la mujer embarazada que consagra el artículo 43 de la Constitución.

2.2 Estima que estos derechos le han sido vulnerados en la medida en que “los ingresos que (percibe) son necesarios para (su) sostenimiento y el buen desarrollo de la criatura durante la gestación, ya que prácticamente en este estado de crisis laboral ese es el único ingreso estable que percibe la unidad familiar y además porque en (el) estado de embarazo, la terminación de la O.P.S.; no solo (le) afectaría la posibilidad de recibir recursos de subsistencia, sino que además (le) afectaría moralmente; ya que siendo profesional a mas de que por necesidad laboral (se) ha visto obligada a laborar por un ingreso irrisorio dada la forma de contratación del Hospital San Martín de Sardinata, la situación se haría más frustrante al estar sin empleo y en su condición de embarazada.

[4] ” 2.3 Refiriéndose a su vinculo con el Hospital, la actora dice que la orden de prestación de servicios es “una forma contractual arbitraria que vienen utilizando algunas entidades públicas como el Hospital San Martín de Sardinata (que) no tienen otro propósito que lesionar los derechos de los trabajadores, quienes por necesidad de trabajar para conseguir medios de subsistencia, (se ven, como en su caso,) obligados a contratar en esas condiciones donde se (les) desconocen las prestaciones sociales y el pago de primas.

[5] ” 2.4 En cuanto a la tutela solicitada como mecanismo transitorio, dice la accionante que “ si bien pueden existir otros medios judiciales para la defensa de (su) derecho, estos no resultarían eficaces por la demora de la justicia en los procedimientos ordinarios, con lo cual cuando se produce el fallo solo se obtendría una indemnización tardía que en nada beneficiaria (su) situación actual; en tanto que los que obran irresponsablemente y violan la ley ya han salido de sus cargos y en nada les afectaría la decisión judicial pudiendo seguir actuando olímpicamente en otras instituciones del Estado.

[6] ” 2.5 Por todo lo anterior solicita que se le tutele el derecho a la maternidad, ordenando su vinculación inmediata al Hospital. 3. Sentencia de primera instancia El a quo considera que “la pretensión que la actora impetra a través de la acción de tutela, no es viable, toda vez que confrontados los derechos de la misma, con la actuación administrativa de los

acusados, se infiere que nos encontramos ante una marcada diferencia en la interpretación de las normas de rango legal, concretamente en la jurisdicción contenciosa administrativa y ordinaria-laboral, que debe ser resuelta, previo el tramite de un litigio, por las autoridades competentes antes mencionadas, en cuanto a la relación en la contratación y en la relación laboral. Y en relación con el estado de embarazo y su consecuente parto, debe estar en cabeza de la empresa prestadora de salud, a la cual debió de estar afiliada conforme a las normas legales vigentes que regulan la materia, entre otras, la ley 100 de 1993.

[7] ” Por considerar que la peticionaria tiene la vía de lo contencioso-administrativo, en relación con la contratación, y la vía ordinaria-laboral en lo que respecta a su relación laboral con el ente acusado, para hacer valer sus derechos, el juez decide no conceder la tutela pues considera que la misión constitucional es la de proteger un derecho preexistente amenazado y vulnerado y no un derecho que se encuentra en discusión.

4. Impugnación La accionante impugnó la decisión de primera instancia por no estar de acuerdo con que existan otros medios de defensa judicial para hacer valer sus derechos. Ella argumenta que:

“… la Corte Constitucional en abundante jurisprudencia... ha destacado siempre la procedencia de esta delación (sic) de tutela como mecanismo de protección al derecho de la maternidad, y más aun en el presente caso donde lo que se pretende es precisamente asegurar la protección de la madre y con ella el producto del embarazo, pues al quedar sin empleo se expone a pasar momentos difíciles por no tener otros ingresos y porque si bien existen otros medios, la tardanza en el tramite ordinario no conllevaría a la protección en si de la maternidad sino a una indemnización tardía...

[8] ” 5. Decisión de segunda instancia El ad quem confirmó la decisión de primera instancia, por considerar que el vinculo profesional de la accionante, al estar concretado en contratos de prestación de servicios, implica que su situación laboral se halla enmarcada por el ejercicio de la autonomía de la voluntad de acuerdo al artículo 32 de la Ley 80. Que las entidades estatales, según el inciso segundo del artículo 40, están autorizadas a “celebrar los contratos y acuerdos que permitan la autonomía de la voluntad y requieran el cumplimiento de los fines estatales”.

Que en ese orden de ideas, la autonomía de la voluntad ocupa un lugar preeminente dentro del régimen contractual y que por lo tanto en estos casos “el derecho es el resultado del querer de las personas a las cuales se les dota del máximo poder creador de sus propias relaciones, lo que obtienen por medio del contrato o convención. (Y que por lo tanto) las personas tienen libertad para celebrar contratos, ya que no existe obligatoriedad para ello, por cuanto cada sujeto contratante se encuentra en situación de igualdad y es libre para decidir si contrata o no, conforme a su conveniencia, intereses y necesidades.” [9] Del contrato aportado [10] -contenido en la orden de prestación de servicios anexada por la señora Sánchez Villamizar- el juez constata que “se insertó una cláusula que reza: “Acepto las condiciones de la orden de prestación de servicios” la cual al haber sido firmada, y por ende, aceptada por la contratista, lleva a que se predique que en este contrato se verifica el postulado de la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, “y que habiéndose convenido una fecha de iniciación y terminación del contrato, llegada ésta, la relación contractual entre ellas cesa; y no por decisión unilateral sino bilateral...” [11] En cuanto a la no renovación del contrato, que en el parecer de la accionante es un acto que desconoce su estado de embarazo, el juez estima que ésta es una situación que no le compete estudiar porque para su debate y decisión se tiene la acción y la jurisdicción contencioso administrativa. En consecuencia, concluye el juez que no existe violación al derecho del trabajo.

Finalmente, en lo que respecta a la solicitud de amparo al derecho a la maternidad manifiesta que los derechos asistenciales considerados aisladamente no son protegidos por la tutela, salvo que, como lo ha sostenido la Corte Constitucional, medie un nexo de causalidad entre este derecho y un derecho fundamental. Y que “en el evento en estudio no aparece probado el prenombrado nexo de causalidad y no basta afirmar que se ha quebrado de manera ilegal una relación contractual, para concluir, por ese solo hecho, amenazas o violaciones de un derecho fundamental.” [12]

Agrega el ad quem que en virtud del artículo 1 del Decreto 306 de 1992, la accionante encuadra dentro de la situación según la cual ella podría solicitar una orden de reintegro a la autoridad judicial competente. Y que ésta es precisamente una de las circunstancias que el Decreto señala como insusceptibles de generar un perjuicio con carácter de irremediable, perjuicio que, además, de acuerdo a la apreciación del juez, ni siquiera fue invocado por la actora. Por consiguiente el juez de instancia decidió que la acción de tutela no puede proceder como mecanismo transitorio.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia Esta Sala es competente para revisar las sentencias proferidas por los jueces de instancia dentro de los procesos de la referencia, en desarrollo de las facultades conferidas en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, y de conformidad con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico De acuerdo con los hechos reseñados, procede esta Sala a resolver si la no renovación de un contrato de prestación de servicios que ha sido continuamente prorrogado viola el derecho de protección especial a la mujer trabajadora en estado de gravidez.

3. Consideraciones y fundamentos 3.1 Los fallos de primera y segunda instancia coinciden en afirmar que, en el presente caso, la acción de tutela no es procedente porque la realidad de elementos como la subordinación y continuidad susceptibles de desvirtuar un contrato de prestación de servicios – lo que podría concluir con una orden de reintegro- es un asunto que no le corresponde estudiar al juez de tutela sino al juez ordinario.

3.2 La Sala no comparte totalmente esta posición, porque, si bien está de acuerdo en que la solicitud de reintegro es un asunto que, en principio, no debe ventilarse ante el juez constitucional; se aparta de las decisiones precedentes, porque se está ante el caso de una mujer embarazada cuyos ingresos principales dejaron de percibirse por la terminación –unilateral- de su contrato, caracterizado por su prolongación reiterada mes a mes durante más de un año.

3.3 La Constitución consagró en su artículo 43 la protección especial a la mujer en embarazo, y garantizó también el derecho al trabajo. La noción de trabajo en el ámbito constitucional tiene una acepción más amplia que la legal. Por eso la mujer que trabaja en estado de gravidez tiene una protección especial. Desde el punto de vista constitucional, lo determinante es que exista una relación estable de la cual la mujer derive su sustento principal como contraprestación al trabajo por ella realizado y que este trabajo se lleve a cabo en condiciones que permitan razonablemente deducir que la mujer no obraba como contratista independiente o profesional externa a la organización.

3.4 Hechas las anteriores precisiones esta Sala considera pertinente reiterar lo dicho por la Corte Constitucional en sentencia T-426/98 M.P.

Alejandro Martínez Caballero, en la que también se trataba el caso de una mujer embarazada y la terminación unilateral de su contrato [13] . “(1)…La reciente jurisprudencia de esta Corporación [14] ha dejado en claro que la mujer embarazada tiene derecho a gozar de una especial protección en su trabajo, pues la Constitución y los tratados internacionales imponen al Estado y a la sociedad la obligación de respetar el derecho de la mujer, en embarazo o en período de lactancia, a gozar de una "estabilidad laboral reforzada". En efecto, el Legislador ha considerado ilegal todo despido cuyo motivo sea el embarazo o la lactancia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Igualmente, la Sala Plena de esta Corporación, en sentencia C-470 de 1997, señaló que el despido en los periodos legalmente amparados dentro de la maternidad y de la lactancia, sin que medie autorización previa del funcionario competente, será considerado nulo.

(2)…Esto significa entonces que ¿el derecho a la estabilidad en el empleo, el cual origina la ineficacia del despido al cargo que venía desempeñando una mujer embarazada, es fundamental o es un derecho de rango legal?. Para resolver

este interrogante, se reitera la sentencia T-373 de 1998 [15] , proferida recientemente por la Sala Tercera de Revisión, en donde se afirma que "la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa de embarazo", pues en caso de despido, se presenta una manifestación clara de trasgresión de los derechos a la igualdad y al trabajo, los cuales son derechos fundamentales. En igual sentido, la sentencia C-470 de 1997 consideró que "la protección a la mujer embarazada tiene otro fundamento constitucional, a saber la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre los sexos y la protección de la maternidad, la vida, la familia y el cuidado de los niños (CP arts 5º, 13, 42, 43 y 44)"

Esto muestra que la terminación unilateral de los contratos laborales por causa de embarazo rebasa los límites legales para adquirir un rango constitucional, por ende susceptible de protección directa por parte del juez constitucional.

(3) Sin embargo, no en todas las circunstancias en que existe trasgresión de un derecho fundamental procede la acción de tutela. Por consiguiente, aquí surge otro interrogante ¿la tutela es el mecanismo judicial idóneo para obtener la ineficacia del despido por razones de embarazo?. La jurisprudencia constitucional [16] ha señalado que 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 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 [17] De lo anteriormente expuesto se colige que el argumento expuesto por los jueces de instancia, según el cual, en todos los casos, la acción de tutela no procede para proteger el derecho a la estabilidad del empleo de la mujer embarazada, no es acertado. Por lo tanto, el juez deberá evaluar cada caso concreto y en especial deberá analizar las condiciones objetivas del despido y subjetivas de la mujer embarazada.

La acción de tutela como mecanismo transitorio, despido por causa de embarazo y contrato a término fijo. (4) Pues bien, la comprobación fáctica que efectuará el juez constitucional debe evidenciar los siguientes elementos para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad reforzada, a saber: a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo).

b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. d) que no medie autorización expresa del inspector 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 [18] 3.5 Siendo así, y considerando que en este caso concreto se encuentra probado que:

i) La señora Sánchez Villamizar se encontraba embarazada [19] . ii) Ella informó acerca de su estado de gravidez al Director y al Técnico Administrativo del Hospital, mediante comunicación escrita de fecha enero 24 de 2001 [20] , y posteriormente lo reiteró dentro de escrito con fecha enero 30 de 2001.

[21] iii) Su relación fue terminada verbalmente el 31 de enero de 2001 y reiterado por escrito de febrero 5 de 2000 [22] , es decir después de que ella informó de su embarazo iv) En ninguna parte aparece probado que la razón por la cual no se

continuó con sus servicios, fuera una razón objetiva y relevante. Si se considera que las ordenes mensuales de prestación de servicios con el Hospital San Martín de Sardinata se renovaron 17 veces sucesivas, -desde el 1 de julio de 1998 hasta el 31 de enero de 2001, de acuerdo a los hechos que narra la actora y que confirma la contestación de la demanda- [23] , se puede deducir que la causa de la no prolongación de sus servicios, es el embarazo de la actora.

v) De acuerdo a lo manifestado por la peticionaria en la demanda, [24] y en la impugnación, [25] su mínimo vital y el del niño que está por nacer se encuentran afectados. Cabe anotar además que el accionado no probó lo contrario y se limitó a manifestar –según su juicio- que respecto de la actora "no se ha afectado el mínimo vital por dejar de percibir honorarios [26] ".

3.6 No escapa a la Corte que existe una controversia respecto del tipo de relación –laboral o de prestación de servicios- entre la actora y el demandado. Esa controversia, que puede tramitarse ante la jurisdicción laboral, no es óbice para desconocer los derechos constitucionales de la mujer embarazada que son de mayor entidad y peso constitucional, y cuyo reconocimiento depende de la situación real en que se encuentre la trabajadora porque la Carta no protege formalmente los derechos sino que garantiza su goce efectivo (artículo 2 C. P.) III. DECISION Con base en las consideraciones expuestas, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero .- Revocar la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, Sala Civil Familia, el 26 de marzo de 2001 en el proceso de tutela de Vianny Isabel Sánchez Villamizar contra el Director y el Técnico Administrativo del Hospital San Martín de Sardinata.

Segundo.- Tutelar de manera transitoria, con el propósito de evitar un perjuicio irremediable, los derechos constitucionales de la mujer embarazada de la señora Vianny Isabel Sánchez Villamizar y, en consecuencia, ordenar , al Director del Hospital San Martín de Sardinata, restablecer una relación con la peticionaria que le permita a ella continuar trabajando en condiciones similares a aquellas en que lo venia haciendo, dentro del termino de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la comunicación del presente fallo.

Tercero.- Ordenar a Vianny Isabel Sánchez Villamizar que dentro del termino máximo de cuatro meses contados a partir de la notificación del presente fallo instaure una acción ordinaria que resuelva de manera definitiva el presente caso, de acuerdo a lo establecido por el artículo octavo del Decreto 2591 de 1991.

Cuarto.- Librar , por medio de la Secretaría General, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase." MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ Secretaria General [1] Cfr. folio 37.

[2] Cfr. folios 42 y 43. [3] Cfr. folio 41. [4] Cfr. folio 46. [5] Cfr. folio 45. [6] Cfr. folio 46. [7] Cfr. folio 74. [8] Cfr. folio 81. [9] Cfr. folio 21.

[10] Cfr. folio 67. [11] Cfr. folio 22. [12] Cfr. folio 23. [13] Si bien en el caso estudiado en esta sentencia, el trabajo que realizaba la mujer embarazada se enmarcaba en un contrato laboral a termino fijo, el trabajo - como ya se anotó - al ser considerado bajo una óptica constitucional debe ser entendido en su sentido amplio. Es decir, como "el desempeño libre de (la) actividad personal legítima que entraña la obtención de estipendios económicos que sufragan necesidades de la persona y su núcleo familiar y que debe prestarse en condiciones dignas y justas…Comprende tanto el trabajo subordinado, esto es la relación laboral de derecho privado y la legal y reglamentaria de derecho público, como la prestación de servicios de manera independiente, en donde se deja al contratista autonomía en la forma de cumplir sus obligaciones." Sentencia No. T-462 MP Simón Rodríguez Rodríguez. Esta sentencia trataba sobre el amparo al derecho de trabajo respecto de un contrato de prestación de servicios. El derecho se había vulnerado mediante un oficio que

consideraba que, por haberse pretermitido normas legales u ordenanzales en materia de contratación administrativa, el contrato no podía perfeccionarse ni ejecutarse .

[14] Ver las sentencias T-568 de 1996 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, C-710 de 1996 M.P. Jorge Arango Mejía. C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[15] M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [16] Sentencias T-141 de 1993 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, T-497 de 1993. M.P. Fabio Morón Díaz y T-119 de 1997 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[17] Sentencias T-606 de 1995 M.P. Fabio Morón Díaz, T-311 de 1996 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, T-373 de 1998. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[18] 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.

[19] Cfr. folios 38 y 39. [20] Cfr. folio 37. [21] Cfr. folio 40. [22] Cfr. folio 41. [23] Cfr. folio 57. Aquí se afirma que “se han hecho contrato de servicios seguidos en el lapso que ella afirma”.

[24] “…los ingresos que percibo son necesarios para mi sostenimiento y el buen desarrollo de la criatura durante la gestación ya que prácticamente en este estado de crisis laboral ese es el único ingreso estable que percibe la unidad familiar…” folio 46.

[25] “…como en el presente caso(lo que se busca es)la protección de la madre y con ella el producto del embarazo, pues al quedar sin empleo se expone a pasar momento difíciles por no tener otros ingresos…” folio 81.

[26] Cfr. folio 59.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 18 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.