COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1456/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1456/00
Expediente	—
Fecha	1998-09-20
Sala	Sala Laboral
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Despido De Mujer Embarazada Sin Autorizacion Previa
- Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- /Mujer Embarazada En Contrato A Termino Fijo
- Mujer Trabajadora Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

De tutela instaurada por MARTHA ESPERANZA FUENTES contra Colombiana de Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados CRISTINA PARDO SCHLESINGER (e), ALVARO TAFUR GALVIS y FABIO MORON

Texto completo

T-1456-00 Sentencia T-1456/00 Sentencia T-1456/00 MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Protección constitucional especial DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA SIN AUTORIZACION PREVIA -Ineficacia ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Elementos fácticos que deben demostrarse /MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO -Protección MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Presentación del hecho notorio Referencia:

expediente T-321493 Acción de tutela instaurada por MARTHA ESPERANZA FUENTES contra Colombiana de Incubación S.A. INCUBACOL S.A. Magistrado Ponente:

Dr. FABIO MORON DIAZ Bogotá, D.C., octubre treinta (30) del dos mil (2000) La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados CRISTINA PARDO SCHLESINGER (e), ALVARO TAFUR GALVIS y FABIO MORON DIAZ, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión de los fallos adoptados por el Juzgado Unico Laboral del Circuito de Girardot, de fecha marzo 14 del 2000, y por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, del 5 de abril del 2000, dentro del proceso de tutela instaurado por Martha Esperanza Fuentes contra Colombiana de Incubación S.A. INCUBACOL S.A.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos La actora promueve en su propio nombre acción de tutela contra Colombiana de Incubación S.A. INCUBACOL S.A., de quien afirma, le vulneró sus derechos fundamentales previstos en los artículos

25 y 43 de la C.P. y por lo tanto solicita se le reintegre al cargo que venía desempeñando al momento de ser despedida y le paguen las prestaciones sociales a que tiene derecho antes y después del parto.

En efecto, relata la actora que prestó sus servicios por contrato de trabajo desde el 21 de febrero de 1997, en el cargo de operaria hasta el 4 de enero del 2000, fecha en la cual recibió una carta del Vicepresidente de la empresa anunciándole que no le prorrogarían el contrato de trabajo por las circunstancias económicas actuales que padece la empresa.

Precisa que el día 8 de febrero del 2000, la actora le hizo saber a su empleador que estaba en desacuerdo con la decisión del despido, ya que se encontraba embarazada, con seis (6) meses de gestación, no obstante lo anterior, el 10 de febrero se le confirmó la decisión de despedirla a partir del día 20 de ese mismo mes y año, entre otras razones, por haberse cumplido el término del contrato, más no por motivo de su embarazo. Para la trabajadora su despido en injusto, pues no se tuvo en cuenta su situación de salud, ya que le faltan tres meses para cumplir el período de gestación.

2. Las Sentencias Objetos de Revisión 2.1. La Sentencia de Primera Instancia El Juzgado Laboral del Circuito de Girardot, mediante providencia de 14 de marzo del 2000, decidió conceder la tutela impetrada, ordenado a la accionada a reintegrar de inmediato a la accionante al cargo que venía desempeñando al momento del despido, en razón a lo previsto en los artículos 239 y 240 del C.

S. del T. y a la Sentencia de la Corte Constitucional de 25 de agosto de 1999. 2.2. La Impugnación Dentro de la oportunidad procesal pertinente, el apoderado de la parte demandada, impugnó el fallo, aduciendo que la accionante cuenta con otros medios de defensa judiciales ante la jurisdicción ordinaria, ya que, a su juicio, no se presenta en el caso concreto los estrictos factores que son necesarios para conceder el amparo de tutela como mecanismo transitorio.

2.3. La Sentencia de Segunda Instancia El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, Sala Laboral, mediante providencia de fecha 5 de abril del 2000, decidió revocar el fallo proferido, en razón a los siguientes argumentos.

En efecto estimó el ad-quem lo siguiente: "Al proceso se allegó el contrato de trabajo que suscribieron las partes por un término fijo de seis meses a partir del 21 de febrero de 1997, por tanto con vencimiento el 20 de agosto del citado año, el que se prorrogó por tres veces consecutivas por el mismo período y luego por un año que se vencía el 20 de febrero de dos mil. La empresa el 4 de enero del 2000 le comunicó, con una antelación de más de 30 días, que no le prorrogaría el contrato, por tanto que finalizaría por vencimiento del plazo (art. 3º de la ley 50 de 1990), el 20 de febrero del presente año, forma legal de extinguirlo, como se desprende de los documentos que contienen el contrato y las comunicaciones reseñadas.

Es de tener en cuenta que la sentencia de la Corte Constitucional Citada por la falladora de primera instancia es clara al considerar '.... Finalmente, ha señalado 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 dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo...', lo que significa que debe estudiarse si la trabajadora avisó de su estado de embarazo a su empleador, esto es, si éste tenía conocimiento de tal circunstancia para el momento en que decidió la terminación del contrato y si existen aún las causas que originaron la contratación, lo que solo puede debatirse y dilucidarse a través del proceso ordinario. En este caso se observa que la juez dio por establecido que la trabajadora le comunicó el estado de embarazo a su empleadora mediante el documento del 8 de febrero de dos mil, pero éste es posterior a la decisión y aviso de la finalización del contrato de trabajo.

La acción de tutela no es el medio idóneo para obtener el reintegro, pues existe otro medio de defensa judicial establecido en la ley, como es el proceso ordinario ante la jurisdicción del trabajo, en donde se debatirá y decidirá si la

terminación del contrato de trabajo a término fijo por vencimiento del plazo, constituye o no un despido, cuando se trata de una trabajadora en estado de embarazo.

De otra parte Martha Esperanza Fuentes está afiliada al régimen de seguridad social en salud como esta misma lo reconoce al absolver el interrogatorio de parte 'Si al seguro Social y a SALUDCOOP', corroborando lo afirmado por el accionado en su comunicación de febrero 10 del presente año dirigida a la accionada de que la afilió al ISS desde el 21 de febrero de 1997 y por tanto esa entidad es la responsable de las prestaciones asistenciales y económicas de su maternidad, por lo que no le ha vulnerado el derecho a la seguridad social".

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1.- El problema jurídico La acción de tutela se presenta a fin de tutelar los derechos al trabajo, igualdad y maternidad de la actora que fue vinculada a través de un contrato a término fijo y en virtud de la terminación del mismo, por la presunta finalización del término pactado, en donde se produce durante el período de gestación de la peticionaria.

Pues bien, a la luz de los antecedentes descritos, esta Sala de Revisión debe definir en primer lugar, si la protección al trabajo de la mujer embarazada origina un derecho de rango legal, o si se relaciona con un derecho constitucional fundamental que permita la protección a través de la acción de tutela. En segundo término, en caso de que exista una protección constitucional al embarazo, se estudiarán cuáles son las condiciones para que se presente el despido sin justa causa como consecuencia del estado de embarazo.

Finalmente, la Sala deberá resolver si en un contrato que inicialmente se pactó a término fijo debe prorrogarse debido al estado de gravidez.

2. Reiteración de jurisprudencia. La protección especial a la mujer embarazada. La estabilidad laboral reforzada. Mujer embarazada y el contrato de trabajo a término fijo.

La reciente jurisprudencia de esta Corporación [1] 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, en la Sentencia T-426 de 1998, dijo la Corte lo siguiente sobre el tema: "La reciente jurisprudencia de esta Corporación 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. En su tenor literal, la providencia afirmó:

"la Corte Constitucional concluye que la única decisión admisible en este caso es integrar en el ordenamiento legal los mandatos constitucionales sobre la igualdad (CP art 13) y la protección a la maternidad en el ámbito laboral (CP arts 43 y 53), de suerte que debe entenderse que carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente. Esto significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener la previa autorización del funcionario del trabajo, para entonces poder entregar la correspondiente carta de terminación del contrato. Y en caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que, además, el despido es ineficaz."

4. 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 [2] , 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 transgresión 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.

5. Sin embargo, no en todas las circunstancias en que existe transgresión 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 [3] 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 [4] 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. 6. 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 [5] 7.

Ahora bien, aquí surge otro interrogante ¿la terminación del término pactado en un contrato laboral constituye causal objetiva que autoriza el inmediato despido de una mujer embarazada?.

8. Para resolver la cuestión planteada la Sala debe tener en cuenta los siguientes elementos de juicio. De un lado, el artículo 3º de la Ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que el contrato a término fijo puede pactarse por un tiempo inferior a un año, pero es renovable sucesivamente hasta por tres períodos

iguales o inferiores. Esto no significa que en contratos a término fijo no es posible predicar el principio de estabilidad en el empleo que el artículo 53 de la Constitución preceptúa, pues como bien lo afirmó la Corte Constitucional [6] la estabilidad no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, sino que "lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato".

De otro lado, también es relevante para la decisión lo señalado en el artículo 61 de la misma norma laboral en cuanto dispone que el contrato de trabajo termina por expiración del plazo fijo pactado. No obstante, al conocer de una demanda contra los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte Constitucional consideró que:

"el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral."

[7] 9. En tales circunstancias, la Sala considera que la respuesta al anterior interrogante es negativa. Así pues, el arribo de la fecha de terminación del contrato no siempre constituye terminación con justa causa de la relación laboral, pues si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones, "a éste se le deberá garantizar su renovación"

[8] . Por lo tanto, 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 dar por terminado 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."

Por su parte debe la Corte reiterar en esta oportunidad la Sentencia T-362 de 1999 M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra, sobre el fenómeno del hecho notorio en materia de las trabajadoras embarazadas.

En efecto, en un caso semejante al analizado en esta oportunidad, la Corporación estimó lo siguiente: Los jueces de instancia denegaron esta tutela en consideración de que, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, para que la protección pueda proceder, deben cumplirse los requisitos expuestos por la Corte en la sentencia T-426 de 1998, que son :

"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." (Sentencia T-426 de 1998, M.P., doctor Alejandro Martínez) Los jueces de instancia analizaron que aún cuando se cumplían casi todos estos elementos, faltaba el del literal b), que dice :

"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".

Esta jurisprudencia ha sido expuesta en otras sentencias, entre las que se puede mencionar la T-373 de 1998 (M.P., doctor Eduardo Cifuentes Muñoz), T-174 de 1999 (M.P., doctor Alfredo Beltrán Sierra). En todas ellas, incluida la citada T-426, la protección pedida ha sido denegada por falta de comunicación de la trabajadora del estado de embarazo, o por falta de prueba de la relación de causalidad de que la desvinculación haya sido producto del embarazo.

Sin embargo, en el presente caso, los jueces de instancia dejaron de lado un aspecto relevante aquí : que el empleador debía conocer la existencia del estado de gravidez.

En el caso bajo estudio, cuando la actora fue desvinculada, el 20 de septiembre de 1998, tenía entre cinco y seis meses de embarazo. En efecto, en la declaración surtida con ocasión de la prueba pedida por el Magistrado ponente, la actora dice que para tal fecha, tenía 6 meses (folio 60). La hija de la demandante nació el 27 de 1999, lo que indicaría que tenía, al menos para el 20 de septiembre de 1998, 5 meses de embarazo. Si bien es cierto que la actora no informó a la entidad sobre su estado, como lo señala expresamente en tal declaración, también es cierto que en una mujer con cinco o seis meses de embarazo, se han producido los suficientes cambios físicos que convierten tal estado en un hecho notorio.

Entonces, partiendo de esta premisa, habrá que examinar la procedencia de esta tutela, atendiendo la jurisprudencia consolidada de esta Corporación, sobre la protección de la maternidad y su relación directa con derechos fundamentales."

3. El caso concreto En el expediente, se encuentra plenamente probado que las partes suscribieron un contrato por un término fijo de seis (6) meses a partir del 21 de febrero de 1997 (folio 47), por tanto su vencimiento fue el 21 de agosto del citado año, relación laboral que de común acuerdo las partes pactaron prorrogar. No obstante el día 20 de febrero del año 2000 (folio 51), la misma relación fue terminada unilateralmente pese a que la trabajadora se encontraba en estado de gestación y que era un hecho notorio, pues la misma tenía más de siete meses de embarazo.

El 4 de enero del 2000, la empresa le comunicó, con antelación de más de 30 días, que no se prorrogaría el contrato a término fijo pactado, por lo tanto que finalizaría por vencimiento del plazo conforme lo estipula el artículo 3º de la Ley 50 de 1990. De otro lado, observa la Corte que el día 20 de febrero del 2000, se terminó la relación laboral (folio 4), no obstante que la trabajadora notificó verbalmente el 6 de enero del 2000 (folio 6) su estado de gravidez en vigencia de la relación laboral, y lo volvió a reiterar el 8 de febrero del 2000 es decir el empleador conocía el estado de gravidez como un hecho notorio, ya que la relación laboral finalizó el 20 de febrero del 2000.

Luego la Sala no comparte el planteamiento expuesto por el Tribunal de instancia, en cuanto a que la razón del despido no fue el estado de gestación sino la terminación por vencimiento del plazo pactado en el contrato a término fijo, pues el patrono nunca probó esta circunstancia a lo largo del proceso de tutela, pues ello sería ignorar la especial protección que merece la mujer en estado de embarazo a una estabilidad reforzada, ya que la labor contratada materialmente continuó y por lo tanto el contrato debía renovarse. En consecuencia, la Corte insiste una vez más, que de acuerdo con su doctrina jurisprudencial (T-426 de 1998), para terminar un contrato de trabajo cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, o cuando existe un hecho notorio del estado de gestación, el empleador debe analizar si las causas que originaron la contratación subsisten o permanecen materialmente, esto es, si la necesidad del servicio continúa, y en caso de responderse afirmativamente no es dable, como en este caso, para el patrono dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, pues la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo.

Así las cosas, estima la Sala que en el caso concreto, de acuerdo al material probatorio obrante en el expediente, el empleador conocía el estado de gravidez de la trabajadora mucho antes inclusive del día 8 de febrero del año 2000 y éste

fue debidamente notificado, sin embargo el patrono ratificó el despido el día 10 de febrero del 2000 (folio 6), conociendo su estado de gestación, es decir, configurándose un hecho notorio, por lo cual se configuran las hipótesis que esta Corte ha estimado en su jurisprudencia [9] para tutelar los derechos a la estabilidad reforzada que la Carta Política concede.

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

Primero.- REVOCAR el fallo proferido el día 5 de abril del 2000 por parte del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, que a su vez revocó el fallo de 14 de marzo del 2000 dictado por el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot.

Segundo .- CONCEDER la acción de tutela impetrada por la señora Martha Esperanza Fuentes contra la empresa Colombiana de Incubación -INCUBACOL S.A. En consecuencia se ordenará a la empresa Colombiana de Incubación -INCUBACOL S.A. a reintegrar a la trabajadora Martha Esperanza Fuentes, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia al cargo que venía desempeñando, con el pago de los emolumentos dejados de percibir y la indemnización a que haya lugar.

Tercero. Comunicar la presente Sentencia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para lo de su competencia. Cuarto.- Por Secretaría General, líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. FABIO MORON DIAZ Magistrado CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada (E) ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado IVAN ESCRUCERIA MAYOLO Secretario General (E) [1] Ver las sentencias T-568 de 1996 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, C-710 de 1996 M.P. Jorge Arango Mejía. T-141 de 1993 M.P.

Vladimiro Naranjo Mesa, T-497/98 M.P. Fabio Morón Díaz, T-119/97 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-660/99. [2] M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [3] 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.

[4] 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.

[5] 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.

[6] Sentencia C-588 de 1995. M.P. Antonio Barrera Carbonell. [7] Sentencia C-016 de 1998. M.P. Fabio Morón Díaz. [8] Ibídem. [9] T-362/99 M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra, T-373/98 M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-174/99 M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra, C-470/97 M. P. Dr. Alejandro Martínez Caballero y C-199/99 M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 20 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.