COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/494/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/494/00
Expediente	—
Fecha	1994-09-27
Sala	Sala Sexta
Magistrado ponente	Dr ALEJANDRO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- /Derecho Al Trabajo De Mujer Embarazada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Mujer Embarazada
- Perjuicio Irremediable

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Constitucional ha dejado en claro que la estabilidad reforzada en el empleo “se aplica tanto a la mujer que tiene un contrato de trabajo, como a la servidora pública, sin importar si se encuentra sometida al régimen de carrera

Texto completo

T-494-00 Sentencia T-494/00 Sentencia T-494/00 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Empleada de libre nombramiento y remoción /DERECHO AL TRABAJO DE MUJER EMBARAZADA -Motivación del acto administrativo de desvinculación La jurisprudencia constitucional ha dejado en claro que la estabilidad reforzada en el empleo “se aplica tanto a la mujer que tiene un contrato de trabajo, como a la servidora pública, sin importar si se encuentra sometida al régimen de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción”. Por ende, la administración no es absolutamente discrecional para retirar del servicio a una mujer embarazada. No obstante, el nominador puede justificar adecuadamente que el retiro es necesario e indispensable para el cumplimiento eficiente y eficaz del servicio público, lo cual deberá expresarse en el acto administrativo que ordene la desvinculación. El acto administrativo que retira del servicio a una trabajadora embarazada debe ser motivado. Sin embargo, esto no significa que la administración puede esbozar argumentos genéricos y difusos como justificación de la decisión, pues aquella debe ser (i) suficiente, (ii) concreta, esto es, debe obedecer a móviles particulares (iii) cierta y iv) concurrente al acto que origina el despido. Solo así el Estado Social de Derecho puede garantizar no sólo el derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada sino también los principios de igualdad, eficacia, imparcialidad y publicidad de la función administrativa. Los motivos del acto administrativo, lejos de evidenciar una finalidad del buen servicio dejan un margen de duda que debe resolverse en favor de la trabajadora en estado de gravidez.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA -Casos excepcionales de procedencia para reintegro La jurisprudencia reiterada de esta Corporación ha señalado que 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.

PERJUICIO IRREMEDIABLE -No es necesario que el actor lo alegue La jurisprudencia reiterada de esta Corporación ha manifestado que el principio de efectividad de los derechos fundamentales y la especial protección que el Estado brinda al individuo, exigen que el juez constitucional evalúe, en cada caso concreto, la existencia de un perjuicio irremediable. Por consiguiente, no es un requisito sine qua non a la tutela transitoria que el accionante alegue expresamente el perjuicio irremediable, pues la regulación legal y constitucional de la tutela otorgan al juez constitucional un margen de apreciación de si la persona se encuentra ante un perjuicio irremediable.

Referencia: expediente T- 278.316 Acción de tutela instaurada por Zeida Lupe Narváez Manzo contra el Alcalde de la Unión (Nariño) Magistrado Ponente:

Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO Santa Fe de Bogotá, cuatro (4) de mayo de dos mil (2000) La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Alejandro Martínez Caballero, Fabio Morón Díaz y Vladimiro Naranjo Mesa, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión de los fallos adoptados por el Tribunal Administrativo de Nariño, el 24 de agosto de 1999 y, por el Consejo de Estado, el 5 de noviembre de 1999;

dentro de la acción de tutela instaurada por Zeida Lupe Narváez Manzo, mediante apoderado, contra el Alcalde de la Unión (Nariño) I. ANTECEDENTES 1. Hechos - Desde el 2 de abril de 1998, la accionante se desempeñaba como gerente de la Empresa de Servicios Públicos Municipales de la Unión “EMLAUNION”. Dicho cargo es de libre nombramiento y remoción del Alcalde de la población.

- El 4 de abril de 1999 hubo cambio de administración local, como quiera que fue posesionado como primera autoridad del municipio el doctor Carlos Aurelio Rivera Salcedo.

- El 14 de abril de 1999 la actora comunicó por escrito a su superior jerárquico su embarazo, quien de todas maneras conocía su estado en razón a que estuvo incapacitada por amenaza de aborto. En efecto, en el escrito de contestación de la acción de tutela el alcalde dijo que “es cierto que yo conocía del hecho (sic) que la señora Zeida Lupe Narváez Manzo, se encontraba en estado de embarazo, porque ella misma me lo hizo conocer”.

- Después de la fecha de su posesión el burgomaestre decidió cambiar a varios de sus inmediatos colaboradores, dentro de los cuales se incluye a la accionante. Por ello, mediante Decreto 057 del 11 de junio de 1999 resolvió nombrar nuevo gerente de la Empresa de Servicios Públicos Municipales de la Unión, con lo cual “se entiende revocado el que se le hiciera a la doctora Zeida Lupe Narváez Manzo, a quien deberá notificársele el presente decreto, para que proceda a hacer entrega del cargo y las dependencias de ésta”.

- En consecuencia, a la fecha de la desvinculación de la accionante, contaba con seis meses de embarazo. - El apoderado señala que la actora “va a ser madre soltera por tanto se constituye en cabeza de familia, viene sosteniendo con lo que recibe de su empleo su propia subsistencia, no posee ninguna otra fuente para ello y debe afrontar los gastos de su embarazo que le permitan garantizarse la atención del parto y la fase inicial del puerperio del hijo que esperan con el que formará su hogar”. Agrega que en la actualidad la accionante “no tiene ninguna otra posibilidad para emplearse, no ha podido conseguir trabajo consecuencia de la conocida actual recesión económica y, sobre todo, por el estado de gravidez ya avanzado”. En consecuencia, afirma que el acto de desvinculación “coloca en riesgo el mínimo vital de una nueva vida que representa el hijo que está esperando” 2. Consideraciones del accionado Dentro del trámite de primera instancia, el alcalde de la Unión (Nariño) interviene para solicitar que el juez de tutela niegue las pretensiones de la actora.

Según su criterio, los cargos de libre nombramiento y remoción autorizan al nominador a desvincular libremente a los funcionarios, para efectos de “prestar un eficiente servicio a la sociedad”. Incluso, considera que en caso de cambio de

administración local es usual que los inmediatos colaboradores presenten sus renuncias protocolarias, pese a lo cual la accionante “no tuvo esa consideración con el suscrito y la verdad es que me correspondió declarar su insubsistencia”.

Así mismo, el accionado afirma que el manejo de la Empresa de Servicios Públicos Municipales de la Unión “era bastante irregular” y que las actividades que venía cumpliendo la actora “no eran las mejores y que habían fallas en la dirección tanto administrativa, financiera y de personal del ente descentralizado, y que por lo tanto, se requería un cambio en la gerencia”. De igual manera, manifiesta que “para la época existían circunstancias de orden político las que apuntaban a la inconveniencia de mantener a esa funcionaria señora Narváez Manzo, porque ella en ningún momento pertenecía a los grupos políticos de coalición que me llevaron a mí a la Alcaldía de la Unión”.

Finalmente, el alcalde llama la atención sobre la imposibilidad de aplicar la estabilidad en el empleo de las servidoras de libre nombramiento y remoción, en tanto y cuanto “sería absurdo y poco entendible que el Presidente de la República no pudiera prescindir de los servicios de una ministra del despacho porque sencillamente está embarazada, eso, no es de recibo, ni constitucional ni legalmente, o sería absurdo que una presidenta de la república, gobernadora o alcaldesa se le prolongue el período constitucional y legal por que al término del período ordinario ella se encuentra embarazada” 3. Las Solicitudes Por lo expuesto, la accionante considera que el a lcalde de la Unión transgredió sus derechos al trabajo, la igualdad y a la especial protección del embarazo que se manifiesta en el derecho a la estabilidad reforzada en el empleo.

Por ello, la actora, a través de apoderado solicita que “se declare nulo y se revoque el Decreto 057 de junio 11 de 1999… se ordene el reintegro de mi poderdante, con efectividad a la fecha de la revocatoria, al cargo que ocupaba con reconocimiento… de todos los sueldos, primas, bonificaciones, vacaciones dejadas de disfrutar y cesantías que se causen, aumentos de salarios y demás emolumentos dejados de percibir”. Finalmente, solicita “el pago de las indemnizaciones correspondientes a este tipo de despido”.

4. Sentencias objeto de revisión 4.1. Mediante providencia del 24 de agosto de 1999, el Tribunal Administrativo de Nariño decidió conceder la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En consecuencia, inaplica el Decreto 057 de 1999 y ordena el reintegro al cargo que venía desempeñando la actora, dentro de los 2 días siguientes a la notificación de la sentencia. El Tribunal aclara que la actora deberá interponer la acción contencioso administrativa dentro de los 4 meses siguientes a la sentencia.

El juez de tutela citó varias sentencias de la Corte Constitucional de donde dedujo que la especial protección de la familia y de la mujer en estado de gravidez, evidencian la existencia de su derecho a la estabilidad reforzada en el empleo.

Por consiguiente, el despido en embarazo, aún en empleos de libre nombramiento y remoción, permite presumir la discriminación en detrimento de la mujer, lo cual podrá ser desvirtuado por el nominador. No obstante, en el asunto sub iudice , el A quo consideró que el accionado no desvirtuó tal presunción, como quiera que la motivación del acto administrativo y los argumentos expuestos por el alcalde en la tutela demuestran que él “desvinculó del cargo a la accionante, por motivos meramente políticos como el mismo lo afirma, los cuales no son compatibles con la finalidad del buen servicio público en que se fundamentan los empleos públicos de libre nombramiento y remoción”.

De la anterior decisión se apartó el Magistrado Hugo Hernando Burbano Tajumbina, quien considera que la acción de tutela es improcedente. A su juicio, el acto administrativo está debidamente motivado, pues “en él se indican como causas de la determinación cuestionada el de que la empresa dirigida por ella no ha venido funcionando normalmente afectándose gravemente la administración municipal”. Por consiguiente, si el acto administrativo goza de presunción de legalidad, los argumentos expuestos por el alcalde deben tenerse como ciertos y, en caso de no serlo, deben discutirse ante el juez competente, esto es, la justicia contencioso administrativa.

Finalmente, el Magistrado disidente afirma que no existe prueba documental que evidencie la vulneración del mínimo vital. 4.2. En segunda instancia, el Consejo de Estado, en sentencia del 5 de noviembre de 1999, resolvió revocar la decisión impugnada. Según su criterio la tutela es improcedente, como quiera que el tema en discusión debe ser resuelto en la justicia administrativa.

Al mismo tiempo, el Ad quem afirma que la tutela tampoco procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, por dos razones: a) la actora no alegó está alternativa, b) pero, aún si la hubiere alegado tampoco podía prosperar, como quiera que "los hechos narrados en la demanda no revisten la gravedad que se quiere hacer ver", en razón a que la actora "no probó encontrarse en un estado urgente de necesidad y del cual pueda deducirse que de no proceder la tutela se vería comprometida su existencia". Así mismo, la actora no controvirtió los argumentos expuestos en el acto administrativo, pues debió demostrar "por lo menos que la empresa de servicios públicos gerenciada por ella venía funcionando en condiciones normales" II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS Competencia 1.

La Corte Constitucional es competente, a través de esta Sala de Revisión, para revisar la sentencia proferida dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241 numeral 9o. de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 al 36 del Decreto 2591 de 1991.

Asunto bajo revisión 2. La accionante fue desvinculada de un cargo de libre nombramiento y remoción después de la notificación al nominador de su estado de embarazo. Ella afirma que la decisión del superior jerárquico afecta gravemente su mínimo vital, como quiera que es cabeza de familia y depende de su salario para su subsistencia.

Por su parte, la administración considera que la desvinculación se produce por razones de necesidad del servicio, como quiera que la accionante no le ofrece confianza, existe un funcionamiento anormal de la empresa que gerencia y era "inconveniente" mantener en el cargo a quien "en ningún momento pertenecía a grupos políticos de coalición" que llevan a la alcaldía al demandado.

El juez de primera instancia concede la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, en razón a que la Constitución consagra una garantía de estabilidad reforzada en el empleo de las mujeres embarazadas. Así mismo, el A quo opina que si bien existe otro mecanismo judicial para resolver el presente asunto, esa vía no resulta idónea para proteger el mínimo vital de la actora, quien fue desvinculada de la administración "por motivos meramente políticos". Por su parte, la segunda instancia y un magistrado del tribunal de primera instancia, que se apartó de la decisión mayoritaria, consideran que la acción de tutela no puede prosperar. Esta tesis sustenta su argumentación en dos aspectos. De un lado, la acción de tutela no fue interpuesta como mecanismo transitorio. De otro lado, la actora no sólo no probó los elementos fácticos necesarios que evidencien un estado urgente de necesidad sino que no desvirtuó los razonamientos aducidos por el alcalde en el acto administrativo, por lo cual la discusión debe resolverse en la justicia contenciosa y no en la acción de tutela.

A la luz de lo descrito en precedencia, la Sala deberá definir si una trabajadora embarazada que desempeña un cargo de libre nombramiento y remoción, tiene derecho fundamental a no ser desvinculada de su cargo por razón de su estado de gravidez. Así mismo, la Sala deberá analizar si la acción de tutela es el mecanismo judicial idóneo para discutir la validez de un despido. Finalmente, con base en los aspectos planteados, deberá resolverse el fondo de la controversia planteada en el presente asunto.

Estabilidad laboral reforzada en cargos de libre nombramiento y remoción 3. Esta Corporación ha señalado en reiteradas oportunidades [1] que la mujer en embarazo "conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado" [2] . En efecto, esa conclusión deriva de una interpretación sistemática de los artículos 13, 16, 42, 43, 44 y 53 de la Constitución, según los cuales la mujer gestadora de vida ocupa un lugar preferente en la sociedad que debe ser garantizado por el Estado, como quiera que en ella se integra la defensa

de la vida del nasciturus , de la integridad familiar y del derecho a ser madre, sin que por esta decisión sea objeto de discriminación de género.

4. En este orden de ideas, la especial protección constitucional a la mujer embarazada y la prohibición de discriminación por esa razón, se detiene con particular énfasis en el ámbito laboral, como quiera que “la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas” [3] .

Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional ha considerado que, como consecuencia del principio de igualdad, la mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser desvinculada de su empleo por esta razón Con base en lo anterior, la Corte Constitucional ha dicho que el fuero de maternidad no sólo involucra prerrogativas económicas en favor de la trabajadora embarazada sino también garantías de estabilidad en el empleo, por lo que los despidos en ese período se presumen que son consecuencia de la discriminación que el ordenamiento jurídico reprocha. De ahí pues que, el empleador debe desvirtuar tal presunción, explicando suficiente y razonablemente que el despido o la desvinculación del cargo no se produjo por causas imputables al embarazo.

5. Ahora bien, para el caso sub iudice , surge una pregunta obvia: ¿el derecho fundamental a una estabilidad reforzada también se predica de trabajadoras que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción?. El interrogante inmediatamente sugiere una premisa previa: la esencia de los empleos de libre nombramiento y remoción suponen una estabilidad precaria [4] que también goza de sustento constitucional en el artículo 125 de la Carta. Por consiguiente, es indudable que esta situación plantea una tensión constitucional entre dos principios de la función pública, de un lado, el derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada y, de otro lado, la facultad discrecional del nominador de remover, por razones del servicio, a un empleado público.

Para resolver esa tensión, la jurisprudencia constitucional ha dejado en claro que la estabilidad reforzada en el empleo “se aplica tanto a la mujer que tiene un contrato de trabajo, como a la servidora pública, sin importar si se encuentra sometida al régimen de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción” [5] . Por ende, la administración no es absolutamente discrecional para retirar del servicio a una mujer embarazada. No obstante, el nominador puede justificar adecuadamente que el retiro es necesario e indispensable para el cumplimiento eficiente y eficaz del servicio público, lo cual deberá expresarse en el acto administrativo que ordene la desvinculación. De ahí pues que el nominador vulnera el derecho a la estabilidad reforzada cuando:

“a) el despido se ocasiona 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” [6] 6. De lo anterior se colige que, la especial protección constitucional de la trabajadora embarazada, cualquiera que sea el tipo de vinculación al Estado, impone una carga argumentativa estricta del acto administrativo que retira del servicio a la mujer en estado de gravidez, como quiera que corresponde a la administración demostrar que la decisión no se produce por causas arbitrarias y ajenas al embarazo. En otras palabras, el nominador que “hubiere conocido o debido conocer que la empleada se encontraba en estado de embarazo adquiere, de inmediato, la obligación de motivar una eventual decisión so pena de que sea judicialmente ordenado el respectivo reintegro” [7] .

En este mismo sentido, el Consejo de Estado ha señalado que “si no se motivó el acto administrativo de insubsistencia en el cual se consignen las razones o motivos que le asisten a la administración para retirar del servicio a la administrada;

que deben ser reales y ciertos y estar encaminados a la mejora del servicio público, se llega indefectiblemente a la situación de la ficción legal prevista en la norma, es decir, que la insubsistencia tuvo como causa o motivo el embarazo o el estado de lactancia” [8] Motivación del acto administrativo que desvincula a una mujer embarazada 7. Como se explicó en precedencia, el acto administrativo que retira del servicio a una mujer embarazada debe ser motivado, lo que constituye una excepción a la regla general según la cual la nominación y la declaratoria de insubsistencia en empleos de libre nombramiento y remoción no requiere motivación. Por consiguiente, es el propio acto de la administración el que permite distinguir decisiones arbitrarias y discrecionales en asuntos como el que estudia la Sala, con lo cual es posible reprochar jurídicamente las primeras y aprobar las segundas. Es más, la importancia de la teoría del control de los motivos en el ordenamiento jurídico ha sido explicada por la Corte Constitucional así:

“la motivación se orienta al convencimiento de las partes, eliminando cualquier arbitrariedad y facilitando el saber por qué se tomó la decisión respectiva, lo cual permite la viabilidad de los recursos. En segundo lugar, porque pone de manifiesto la vinculación de la Administración al ordenamiento jurídico y por consiguiente, la motivación se puede caracterizar como la explicación, dada por la Administración, mediante fundamentación jurídica, de la solución que se da al caso concreto. Y, en tercer lugar, porque también permite el control de la actividad administrativa por parte de la opinión pública, como extensión del principio de publicidad del artículo 209 de la C. P. en la parte que consagra : “La función administrativa está al servicio de los intereses generales” y del artículo 123 en la parte que indica : Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad” [9] Así las cosas, se reitera que el acto administrativo que retira del servicio a una trabajadora embarazada debe ser motivado. Sin embargo, esto no significa que la administración puede esbozar argumentos genéricos y difusos como justificación de la decisión, pues aquella debe ser (i) suficiente, (ii) concreta, esto es, debe obedecer a móviles particulares (iii) cierta y iv) concurrente al acto que origina el despido [10] .

Solo así el Estado Social de Derecho puede garantizar no sólo el derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada sino también los principios de igualdad, eficacia, imparcialidad y publicidad de la función administrativa (C.P. art. 209).

8. Con base en lo expuesto, la Sala entra a analizar la motivación concreta del acto administrativo que declaró insubsistente a la accionante. En efecto, el Decreto 057 de 1997, que origina la presente acción de tutela, se fundamentó en los siguientes considerandos:

1- Que es facultad del Alcalde Municipal “nombrar y remover los funcionarios bajo su dependencia y a los gerentes y directores de los establecimientos públicos y las empresas industriales y comerciales de carácter local, de acuerdo con las disposiciones pertinentes” 2- Que se hace necesario designar un nuevo gerente de las empresas de servicios públicos municipales de la Unión- Nariño EMLAUNION, establecimiento público del orden municipal, teniendo en cuenta que actualmente dicha empresa no ha venido funcionando normalmente, situación que afecta gravemente la administración municipal.

3- Que es deber del Alcalde velar por la prestación de unos buenos servicios públicos municipales, implementando para ello personal capacitado, de su confianza, así como los instrumentos y tecnologías necesarios para el efecto” (folio 18).

Como se observa, el acto administrativo se fundamenta en: a) la facultad discrecional del retiro y b) en el funcionamiento anormal de la empresa gerenciada por la accionante. Los argumentos son reiterados por el demandado en el escrito de contestación de la tutela y se complementan con una razón de “inconveniencia” de mantener en el cargo a la accionada, como quiera que “ella en ningún momento pertenecía a los grupos políticos de coalición” que apoyaron al nominador.

Pues bien, el debate probatorio sobre la veracidad de los hechos no puede discutirse por vía de tutela, pero lo que si es cierto es que la motivación del acto es general y abstracto, ya que insinúa una justa causa pero no integra los elementos de juicio necesarios y suficientes para justificar el desconocimiento de la estabilidad reforzada en el empleo de la mujer embarazada. Así las cosas, los motivos del acto administrativo, lejos de evidenciar una finalidad del buen servicio dejan un margen de duda que debe resolverse en favor de la trabajadora en estado de gravidez (C.P. art. 53).

9. Conforme a lo anterior, aquí surge una pregunta ¿la motivación del acto administrativo adquiere relevancia constitucional, como lo sostiene el A quo , o por el contrario, es un asunto que debe ser resuelto en la justicia administrativa, tal y como lo afirma el juez de segunda instancia?. Para responder ese interrogante, la Sala entra a estudiar si la acción de tutela es el mecanismo judicial idóneo para ordenar el reintegro de una empleada pública en embarazo, que fue declarada insubsistente sin que se hubiese desvirtuado la presunción de discriminación por razón de género.

Procedencia excepcional de la tutela para el reintegro de un cargo 10. Evidentemente, la validez legal del acto administrativo que desvinculó del servicio a una servidora pública debe alegarse a través de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho consagrada en el artículo 85 del Código Contencioso Administrativo. 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.

No obstante, la jurisprudencia reiterada de esta Corporación [11] ha señalado que 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. En efecto, “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” [12] 11. Pues bien, la accionante expresamente manifiesta que su situación económica es muy precaria, que es cabeza de familia y que es prácticamente imposible ubicarse laboralmente como consecuencia del embarazo, lo cual se complica por cuanto no tiene servicio de salud particular. El Ad quem señala que la actora no probó el mínimo vital. No obstante, la actora no sólo argumentó expresamente su actual situación económica sino que allegó una declaración extrajuicio del señor Javier Rivera Ramos quien informó que la señora Narváez Manzo “no tiene recursos suficientes para atender su maternidad, la única posibilidad que actualmente tiene es el seguro que le daba el municipio por lo del cargo y ahora ella viene sufriendo moralmente porque como es una madre soltera, tiene que ella afrontar los gastos de su parto y del niño que está esperando ya que no tiene ninguna otra persona que le colabore” (folio 26).

Por lo tanto, la Sala encuentra que la vulneración del mínimo vital de la accionante es evidente, pues demuestra la gravedad e inminencia de la violación de los derechos de la mujer en estado de gravidez y del niño que está por nacer. Por ello, es procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

12. Con todo, el Consejo de Estado manifiesta que la actora no alegó expresamente el perjuicio irremediable, por lo cual debe negarse el amparo. Contrario a ello, la jurisprudencia reiterada de esta Corporación [13] ha manifestado que el principio de efectividad de los derechos fundamentales y la especial protección que el Estado brinda al individuo, exigen que el juez constitucional evalúe, en cada caso concreto, la existencia de un perjuicio irremediable. Por consiguiente, no es un requisito sine qua non a la tutela transitoria que el accionante alegue expresamente el perjuicio irremediable, pues

la regulación legal y constitucional de la tutela otorgan al juez constitucional un margen de apreciación de si la persona se encuentra ante un perjuicio irremediable.

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

Primero .- REVOCAR el fallo proferido por el Consejo de Estado, el 5 de noviembre de 1999, dentro de la acción de tutela de la referencia. En su lugar, CONFIRMAR en todas sus partes, la sentencia del 24 de agosto de 1999 del Tribunal Administrativo de Nariño.

Segundo . LÍBRESE por Secretaría la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados. Cópiese, notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO Magistrado FABIO MORÓN DIAZ Magistrado VLADIMIRO NARANJO MESA Magistrado MARTHA V. SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Entre muchas otras, la sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-800 de 1998 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, C-199 de 1999 M.P.

Eduardo Cifuentes Muñoz, T-232 de 1999 M.P. Alfredo Beltrán Sierra. [2] Sentencia C-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [3] Sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero [4] Al respecto, pueden consultarse las sentencias T-800 de 1998 y C-195 de 1994 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

[5] Sentencia C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero [6] Sentencia T-426 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero [7] Sentencia C-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [8] Consejo de Estado. Sección Segunda. Sentencia del 27 de septiembre de 1994.

C.P. Carlos Arturo Orjuela Góngora. Expediente 8083. En el mismo sentido pueden consultarse, entre otras, las sentencias de la sección segunda del 3 de noviembre de 1993 C.P. Clara Forero de Castro; del 10 de marzo de 1995 C.P.

Carlos Arturo Orjuela Góngora y del 8 de abril de 1994 C.P. Diego Younes Moreno [9] Sentencia SU-250 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[10] En relación con este tema, pueden consultarse especialmente las sentencias SU-250 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero y T-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[11] Pueden verse, entre otras, las sentencias T-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-426 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-800 de 1998 M.P.

Vladimiro Naranjo Mesa, T-174 de 1999 M.P. Alfredo Beltrán Sierra y T-315 de 1999 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [12] Sentencia T-373 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [13] Sentencias SU-602 de 1994 M.P. Antonio Barrera Carbonell, T-050 de 1996 M.P.

José Gregorio Hernández Galindo, T-225 de 1993 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, C-531 de 1993 M.P: 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.