

Sentencia T-172/12

ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES-Procedencia excepcional para la protección de derechos fundamentales

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido coherente al sostener que algunos actos judiciales, en determinadas condiciones, pueden ser cuestionados por vía de acción de tutela si violan derechos fundamentales. En cambio, debe anotarse que la magnitud del defecto judicial, que amerita una intervención del juez de tutela para proteger derechos fundamentales violados por autoridades judiciales, no ha sido valorada durante todo el tiempo con rigidez monolítica.

ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES-Reiteración de jurisprudencia sobre requisitos generales y especiales de procedibilidad

DEFECTO SUSTANTIVO-Presupuestos para su configuración

DEFECTO FACTICO-Configuración/DEFECTO FACTICO-Dimensión negativa y positiva

El defecto fáctico, según ha estipulado la jurisprudencia de la Corte, es un error relacionado con asuntos probatorios, que tiene dos dimensiones. Una dimensión negativa, que se produce por omisiones del juez, como por ejemplo, (i) por ignorar o no valorar, injustificadamente, una realidad probatoria determinante en el desenlace del proceso; (ii) por decidir sin el “apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión”; (iii) por no decretar pruebas de oficio en los procedimientos en que el juez está legal y constitucionalmente obligado a hacerlo. Y una dimensión positiva, que tiene lugar por actuaciones positivas del juez, en la que se incurre ya sea (iv) por valorar y decidir con fundamento en pruebas ilícitas, si estas resultan determinantes en el sentido de la decisión; o (v) por decidir con medios de prueba que, por disposición legal, no conducen a demostrar el hecho en que se basa la providencia.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Reiteración de jurisprudencia

La jurisprudencia constitucional ha sostenido que la protección especial a la mujer trabajadora gestante, a través del desarrollo constitucional y legal señalado, específicamente

el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es una garantía susceptible de protección por medio de la acción de tutela, ya que con ella se garantizan derechos fundamentales de sujetos de especial protección constitucional, como lo son la madre gestante y su hijo(a) recién nacido o que está por nacer. En efecto, dicha garantía ampara derechos fundamentales de la mujer gestante, como el libre desarrollo de la personalidad, la seguridad social y el mínimo vital, así como los derechos del recién nacido o del que está por nacer a la vida y al mínimo vital.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA-Reglas para la protección

ESTABILIDAD LABORAL DE MUJER EMBARAZADA-El requisito relacionado con el conocimiento que debía tener el empleador sobre el estado de embarazo resulta una carga excesiva para la mujer gestante

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Regla propuesta en sentencia T-095/08 para no aplicar restrictivamente el requisito de conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador

Desde la sentencia T-095 de 2008, las diferentes salas de revisión de la Corte han morigerado el requisito de que la mujer pruebe que el empleador conocía de su condición al momento de la desvinculación. Esta posición ha sido interpretada como (i) una consecuencia de la protección que objetivamente ampara a la mujer gestante en el ámbito laboral o (ii) una inversión de la carga de la prueba destinada a ampliar el alcance de la protección a la estabilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo. Es importante precisar que la regla propuesta en la sentencia T-095 de 2008 consiste en no aplicar restrictivamente el requisito de conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador y que el mecanismo que para ello se prevé se concreta en no establecer exigencias probatorias especiales para las mujeres gestantes afectadas. Por esa razón, esta Sala de Revisión ha considerado que si bien no son exigibles pruebas formales sobre la notificación, sí debe desprenderse de todos los indicios y pruebas relevantes que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo para que la tutela resulte procedente, aspecto que deberá ser analizado en el marco de los casos concretos.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Vulneración del debido proceso

por cuanto Juzgado incurrió en indebida valoración probatoria respecto al conocimiento del empleador sobre estado de embarazo de la accionante

Referencia: expediente T-3093346

Acción de tutela instaurada por Rosa Elena López Parada contra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia y el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá.

Magistrada Ponente:

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Bogotá, D.C., ocho (8) de marzo de dos mil doce (2012)

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Juan Carlos Henao Pérez, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y previo el cumplimiento de los requisitos y trámites legales y reglamentarios, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos proferidos, en primera instancia, por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá el 25 de marzo de 2011 y, en segunda instancia, por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura el 27 de abril de 2011, dentro de la acción de tutela promovida por la señora Rosa Elena López Parada contra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia y el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá.¹

I. ANTECEDENTES

La señora Rosa Elena López Parada interpuso acción de tutela contra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia y el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá, con el fin de obtener la protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, a

la seguridad social, a la protección especial de la maternidad y a la estabilidad laboral reforzada, los cuales considera vulnerados por las providencias proferidas por la autoridades judiciales accionadas los días 9 de febrero de 2010, 23 de febrero de 2007 y 21 de enero de 2003, respectivamente, negándole la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada por haber estado en embarazo en el momento en que fue despedida por su empleador el 29 de abril de 1999.

Los hechos en los que la tutelante fundamentó su acción son los siguientes:

1. Hechos

1. Rosa Elena López Parada laboró en la empresa Luminex S.A. desde el 8 de agosto de 1984 hasta el 29 de abril de 1999, fecha en la cual fue despedida por su empleador.²Al momento de su despido, se encontraba en estado de embarazo, condición que era notoria y conocida por su empleador.

1. La accionante recurrió a la jurisdicción ordinaria laboral solicitando que se ordenara su reintegro al cargo que venía ocupando cuando fue despedida, conforme lo establecido en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, y que se condenara a la sociedad Luminex S.A. a pagarle los salarios dejados de percibir desde el despido hasta cuando se hiciera efectivo su reintegro, y doce (12) semanas de descanso remunerado. Como pretensión subsidiaria, solicitó el pago de sesenta (60) días de salario por concepto de indemnización por despido en estado de embarazo y el pago de la indemnización moratoria hasta la cancelación de las prestaciones sociales debidas.

1. El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo de 21 de enero de 2003, negó las pretensiones de la actora, considerando que la sociedad demandada no conocía su estado de embarazo previa la terminación del contrato de trabajo, ya que ese hecho solo le

fue informado al notificarse el despido.

En la sentencia de primera instancia, el juez laboral refirió que fueron practicadas varias pruebas testimoniales. Hizo referencia a cinco testigos que coincidieron en afirmar que la actora no informó de su estado de embarazo al empleador. Sin embargo, tres de estos testigos sostuvieron que el embarazo era notorio³ y los dos restantes negaron ese aspecto⁴. Al valorar esos medios probatorios, el juez laboral de primera instancia concluyó que:

“[L]as declaraciones de los testigos no son lo suficientemente precisas para determinar si la trabajadora en estado de embarazo notificó de su estado a la empresa, antes de que la sociedad demandada le notificara de su terminación del contrato de trabajo. Además si bien es cierto que no existe tarifa probatoria al respecto del caso en estudio, cierto es que la parte demandante debía demostrar en el transcurso del proceso la existencia de la comunicación, sea documental o testimonial en donde figuren las circunstancias claras de modo, tiempo y lugar, que trabajadora (sic) en estado de embarazo le hiciera a la sociedad demandada de su estado y antes de que esta le notificara la terminación de su contrato de trabajo.”

Igualmente, la autoridad judicial mencionada manifestó que la señora Rosa Elena López Parada “debió actuar con las previsiones de que trata el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el día 6 de abril de 1999, fecha en la cual tuvo conocimiento de su estado”.

Finalmente, citó una sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia el 19 de noviembre de 1986, en la que se estableció que para que opere la presunción de despido por motivo del embarazo no es suficiente que esta condición sea notoria, sino que la trabajadora en gestación debe informar de su estado al empleador de manera idónea, por ejemplo, mediante una certificación médica.

1. La decisión laboral de primera instancia fue apelada por la demandante. El recurso fue resuelto por la Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, mediante sentencia de 23 de febrero de 2007, confirmando la decisión de primera instancia.

El Tribunal sostuvo que la presunción de despido por motivo del embarazo sólo opera si se acredita que el empleador estaba informado del estado de gravidez de la trabajadora, afirmación que respaldó en jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, y concluyó que, en el caso de estudio, no podía presumirse que el despido había ocurrido por causa del embarazo de la demandante “pues era un hecho ignorado por el (...) empleador, que sólo vino a conocer del estado de su trabajadora al momento de notificarle la terminación de su contrato.”⁵

Los dos cargos restantes se estructuraron sobre una presunta infracción directa a la ley por interpretación errónea de las mismas normas señaladas en los cargos primero y segundo, ya que, en concepto de la demandante, el pago de doce (12) semanas de descanso remunerado es una prestación que debe reconocerse a toda mujer despedida durante el embarazo, independientemente de si el empleador tenía conocimiento o no sobre ese hecho.

1. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en providencia de 9 de febrero de 2010, decidió no casar la sentencia del Tribunal accionado. Respecto de los dos primeros cargos, sostuvo que resultaban improcedentes pues de acuerdo con el artículo 7° de la Ley 16 de 1969,⁶ el error de hecho sólo es motivo de casación laboral, cuando provenga de falta de apreciación o apreciación errónea de un documento auténtico, de una confesión judicial o de una inspección ocular, de manera que el interrogatorio de parte solamente es susceptible de estudio en sede de casación cuando contenga una confesión, es decir, cuando verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la contraparte. En sentido contrario, si el juez de instancia no tiene en cuenta manifestaciones que hace la parte en su favor, esa omisión no puede ser analizada en casación.

En cuanto a la omisión de valorar la afirmación hecha por la demandante en la carta de despido en la que dejó constancia de que había avisado anteriormente a su empleador sobre su embarazo, consideró que no se trata de un error protuberante, porque esa manifestación no tendría la capacidad de demostrar que ese aviso efectivamente se hubiera producido con anterioridad al despido.

Finalmente, rechazó los argumentos sobre la ausencia de valoración o valoración errónea de las pruebas testimoniales, tomando como base la restricción establecida en el artículo 7° de la Ley 16 de 1969.

Respecto del pago de doce (12) semanas de descanso remunerado a la trabajadora embarazada en caso de ser despedida, consideró que ese pago opera como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo sin permiso de la autoridad correspondiente pero indicó que, como el juez de instancia encontró demostrado que el empleador no conocía del estado de embarazo de la trabajadora, no era procedente ordenar el reconocimiento de esa prestación, de manera que el juez laboral de segunda instancia no interpretó inadecuadamente esa disposición.

1. La señora Rosa Elena López Parada interpuso acción de tutela con el fin de controvertir la compatibilidad de las decisiones judiciales referidas con sus derechos fundamentales ante la Corte Suprema de Justicia, autoridad judicial que mediante Auto del 19 de enero de 2011 rechazó de plano la acción.

1. Por lo anterior, la peticionaria interpuso una nueva acción de tutela ante el Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá, argumentando que las decisiones acusadas se fundamentaron en el hecho de que la notificación del estado de embarazo no se hizo en forma idónea, argumento contrario a la Constitución Política y a la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Adicionalmente, sostuvo que aún si los jueces del proceso laboral estimaron que el empleador no tenía conocimiento de su estado de embarazo antes del despido, debieron ordenar el pago del descanso remunerado por maternidad y la indemnización por despido en estado de embarazo, en cumplimiento de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia proferida el 24 de septiembre de 1998 (Rad. 10.992), en la cual se afirmó que los descansos remunerados por maternidad constituyen una prestación social cuya causación no requiere el conocimiento previo del empleador del estado de embarazo de la trabajadora, precedente que no fue tenido en cuenta en su caso, vulnerando su derecho a la igualdad (artículo 13

CP.).

1. En consecuencia, solicitó que se dejen sin efecto las sentencias proferidas por los jueces laborales, y que se ordene al Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá que dicte una nueva sentencia de primera instancia, conforme al precedente que sobre la materia ha expuesto la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

1. Actuaciones en sede de instancia

Mediante providencia del 11 de marzo de 2011, la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá avocó el conocimiento de la acción de tutela y ordenó comunicar esa decisión a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá, así como a las Salas de Casación Penal y Civil de la Corte Suprema de Justicia y a la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá.

1. Respuesta de las entidades accionadas y vinculadas

1. Los magistrados de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia presentaron un informe sobre los hechos y pretensiones de la acción de tutela solicitando que se declarara la nulidad de todo lo actuado y que se rechazara la acción de tutela. Fundamentaron su petición en el argumento de que la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia ya había resuelto la acción de tutela denegando las pretensiones de la señora Rosa Elena López Parada, razón por la cual, en aplicación de los artículos 37 y 38 del Decreto 2591 de 1991,7 esta no podía interponerse nuevamente ante otra autoridad judicial.

Igualmente, argumentaron que la Corte Suprema de Justicia es el máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria, razón por la cual sus decisiones no pueden ser modificadas, anuladas o desconocidas por ninguna autoridad, pues no existe órgano judicial de superior jerarquía y no es posible que otra autoridad jurisdiccional pretenda imponerle un criterio interpretativo contrario a su jurisprudencia.

1. La Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia (Quindío) informó que la señora Rosa Elena López Parada interpuso otra acción de tutela por los mismos hechos ante la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, la cual fue negada mediante providencia del 9 de diciembre de 2010. Asimismo, manifestó que la tutela es improcedente porque a la tutelarte se le respetó el debido proceso.

1. El presidente de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia presentó un informe sobre los hechos y pretensiones de la acción de tutela, manifestando que, en concepto de la Sala, el Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá carecía de competencia para conocer de la acción de tutela objeto de estudio, teniendo en cuenta que esta fue interpuesta en contra de una sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, así que debía aplicarse la regla de reparto de las acciones de tutela contra providencias de las Salas de Casación de la Corte Suprema de Justicia, consagrada en el numeral 2 del artículo 1° del Decreto 1382 de 2000.8

1. El Vicepresidente de la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá informó que en el sistema de gestión de la Sala no existía actuación en la que figurara la señora Rosa Elena López Parada como accionante, demandante o procesada.

1. Las demás entidades accionadas y vinculadas guardaron silencio.

1. De las sentencias objeto de revisión.

1. Sentencia constitucional de primera instancia.

El Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá, mediante sentencia de 25 de marzo de 2011, negó las pretensiones de la solicitud de amparo, argumentando que la decisión adoptada por los jueces laborales no fue arbitraria, negligente o caprichosa, pues se fundamentó en un estudio juicioso de las pruebas obrantes en el expediente.

1. Impugnación.

La accionante impugnó la sentencia constitucional de primera instancia, reiterando los argumentos presentados en el escrito de tutela y manifestando que su acción de tutela no obedece a un desacuerdo frente a las decisiones proferidas por la jurisdicción laboral, sino que persigue la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada, el cual fue desconocido por su empleador al haberla despedido conociendo su estado de embarazo, y por los jueces laborales accionados, al negar sus pretensiones bajo el argumento de que la notificación del embarazo al empleador no fue idónea.

1. Sentencia de segunda instancia.

Actuando como juez constitucional de segunda instancia, la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura modificó el fallo de primera instancia para, en su lugar, declarar la improcedencia de la acción de tutela por no cumplir con el requisito de la inmediatez, teniendo en cuenta que transcurrió un período de once (11) meses desde que la Corte Suprema de Justicia resolvió el recurso de casación hasta que se interpuso la acción de tutela, sin que la señora Rosa Elena López Parada hubiera realizado actuación judicial alguna, omisión que no fue justificada por la tutelante.

1. Actuaciones en sede de revisión

Mediante Auto del 4 de noviembre de 2011, la Sala Primera de Revisión vinculó al proceso a la sociedad Luminex S.A., al advertir que no fue vinculada en debida forma al trámite de la acción de tutela y que podría verse afectada con la decisión que se adopte en el presente caso. En consecuencia, puso en su conocimiento el contenido del expediente para que se pronunciara acerca de los hechos y las pretensiones de la acción de tutela.

En comunicación recibida en la Secretaría General de esta Corporación el 30 de noviembre de 2011, el representante legal de la empresa presentó un informe sobre los hechos y pretensiones de la acción de tutela, señalando que la señora Rosa Elena López Parada fue despedida sin justa causa, con el lleno de los requisitos que para esa época se debían cumplir, y que la entidad vinculada le canceló el valor de la indemnización por despido así como los salarios y prestaciones sociales a los que tenía derecho.

Asimismo, indicó que en la época del despido, el artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo establecía la forma de notificar el estado de embarazo, requisito que no fue cumplido por la tutelante.

En consecuencia, manifestó que las decisiones adoptadas por la jurisdicción laboral ordinaria dentro de la acción judicial adelantada por la actora, respetaron sus derechos de defensa y debido proceso; agregó que en el escrito de tutela no se estableció de qué forma las sentencias proferidas por la jurisdicción ordinaria laboral violaron el debido proceso de la actora.

Finalmente, señaló que se oponía a todas las pretensiones de la acción de tutela y que compartía las razones expuestas por el Consejo Superior de la Judicatura para declarar la improcedencia de la acción de tutela por no cumplir con el requisito de inmediatez.

I. Consideraciones y fundamentos

1. Competencia

Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de

tutela proferidos dentro del trámite de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86, inciso 3°, y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

1. Formulación del problema jurídico

Los antecedentes antes descritos le plantean a la Sala de Revisión el siguiente problema jurídico:

¿Vulneran unas autoridades judiciales (Sala Civil – Familia – Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia y Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá), los derechos fundamentales al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada de una persona (Rosa Elena López Parada), al decidir que el despido del que fue objeto por parte de su empleador no fue discriminatorio, fundamentando su decisión en que la demandante no informó en forma idónea a su empleador de su estado de embarazo antes de ser despedida, sin tener en cuenta que durante el proceso laboral se practicaron testimonios en los que se señaló que el estado de embarazo de la tutelante era notorio y que las normas legales que consagran la presunción de despido por motivo de embarazo no establecen una tarifa probatoria para acreditar el estado de embarazo de la trabajadora?

Para resolver el problema jurídico, la Sala de Revisión reiterará su jurisprudencia sobre i) la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, ii) el defecto sustantivo, iii) el defecto fáctico, y iv) el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas. Finalmente, aplicará la jurisprudencia reiterada en la resolución del caso concreto.

1. Procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales. Reiteración de jurisprudencia.

La acción de tutela es un medio de protección de derechos fundamentales cuando “resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública” (artículo 86, C.P.). Los jueces son autoridades públicas, y algunas de sus acciones toman la forma de

providencias. Por lo tanto, de acuerdo con la Constitución, si con una providencia se amenazan o violan derechos fundamentales, la acción de tutela es procedente para solicitar la protección de los mismos. En la sentencia C-543 de 1992,⁹ la Corporación estudió la constitucionalidad de los artículos 11 y 12 del Decreto 2591 de 1991, normas que regulaban el ejercicio de la acción de tutela contra sentencias judiciales, y las declaró inexecutable, por considerar que, tal como estaban formuladas, desconocían las reglas de competencia fijadas por la Constitución y afectaban el principio de seguridad jurídica. Esto ha conducido a algunas autoridades judiciales a interpretar que, en Colombia, ni la Constitución ni las leyes o los reglamentos, autorizan a los jueces para emitir un pronunciamiento de fondo sobre acciones de tutela dirigidas contra providencias judiciales.

La Sala advierte que una sentencia, como cualquier texto jurídico, está sujeta a diversas interpretaciones, algunas de ellas posiblemente incompatibles entre sí. Eso puede ocurrir también con la sentencia C-543 de 1992. Pero, asimismo, es necesario resaltar que en caso de discrepancias interpretativas en torno al sentido de las sentencias de la Corte Constitucional, quien tiene la competencia jurídica para interpretarlas con autoridad es la propia Corte Constitucional.¹⁰ Del mismo modo, quien interpreta con autoridad las sentencias de la Corte Suprema es la Corte Suprema (artículo 234, C.P.).

En consecuencia, la interpretación vinculante del sentido de la sentencia C-543 de 1992, es la que efectúa la Corte Constitucional por vía de autoridad en el control de las leyes. De ese modo, debe señalarse que -como lo ha sostenido la Corte Constitucional durante muchos años, en sentencias de control abstracto y en fallos de revisión de tutela- en la sentencia C-543 de 1992 no se adoptó una decisión sobre la improcedencia de la tutela contra providencias judiciales en términos absolutos. Por el contrario, en ella quedaron previstos casos en los cuales la acción de tutela puede prosperar para cuestionar actuaciones cuya juridicidad es apenas aparente pues implican, en realidad, una 'vía de hecho'. Al respecto, dijo la Sala Plena en la referida sentencia:

“(…) nada obsta para que por la vía de la tutela se ordene al juez que ha incurrido en dilación injustificada en la adopción de decisiones a su cargo que proceda a resolver o que observe con diligencia los términos judiciales, ni riñe con los preceptos constitucionales la utilización de esta figura ante actuaciones de hecho imputables al funcionario por medio de las cuales se desconozcan o amenacen los derechos fundamentales, ni tampoco cuando la decisión

pueda causar un perjuicio irremediable, para lo cual sí está constitucionalmente autorizada la tutela pero como mecanismo transitorio cuyo efecto, por expreso mandato de la Carta es puramente temporal y queda supeditado a lo que se resuelva de fondo por el juez ordinario competente (artículos 86 de la Constitución Política y 8º del Decreto 2591 de 1991). En hipótesis como éstas no puede hablarse de atentado alguno contra la seguridad jurídica de los asociados, sino que se trata de hacer realidad los fines que persigue la justicia.”

Así lo ha mantenido la Sala Plena de la Corte Constitucional, por ejemplo, en las siguientes sentencias: C-037 de 1996,¹¹ C-038 de 2000,¹² SU-1184 de 2001,¹³ SU-159 de 2002¹⁴ y, más adelante, en la sentencia C-590 de 2005.¹⁵ La misma posición ha sido reiterada por las diversas salas de revisión de tutela, por ejemplo, en las sentencias T-07916 y T-158 de 1993,¹⁷ en las cuales se estableció que por violación del derecho fundamental al debido proceso, debían ser privadas de efectos jurídicos las providencias judiciales que le ponían fin a procesos ordinarios. En esa misma dirección, en la sentencia T-173 de 1993, con ponencia del Magistrado José Gregorio Hernández Galindo, la Corte consideró que:

En síntesis, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido coherente al sostener que algunos actos judiciales, en determinadas condiciones, pueden ser cuestionados por vía de acción de tutela si violan derechos fundamentales. En cambio, debe anotarse que la magnitud del defecto judicial, que amerita una intervención del juez de tutela para proteger derechos fundamentales violados por autoridades judiciales, no ha sido valorada durante todo el tiempo con rigidez monolítica. Como lo expuso la Sala Segunda en la sentencia T-377 de 2009, al referirse a la jurisprudencia sobre tutela contra sentencias: “[e]sta línea jurisprudencial se conoció inicialmente bajo el concepto de “vía de hecho”. Sin embargo, esta Corporación recientemente, con el propósito de superar una percepción restringida de esta figura que había permitido su asociación siempre con el capricho y la arbitrariedad judicial, sustituyó la expresión de vía de hecho por la de “causales de procedibilidad de la acción de tutela contra decisiones judiciales”¹⁸ que responde mejor a su realidad constitucional.¹⁹ La sentencia C-590 de 2005 da cuenta de esta evolución, señalando que cuando se está ante la acción de tutela contra providencias judiciales es más adecuado hablar de ‘causales genéricas de procedibilidad de la acción’, que de vía de hecho.²⁰”²¹

Actualmente, la jurisprudencia de la Corte Constitucional exige la satisfacción de un haz de condiciones para conceder la tutela contra sentencias.²² En primer lugar, la acción de tutela

debe cumplir con unos requisitos de procedibilidad –o de procedibilidad general–, que le permitan al juez evaluar el fondo del asunto. Para verificar si están dadas esas condiciones, el juez de tutela debe preguntarse, en síntesis, si: (i) la problemática tiene relevancia constitucional; (ii) han sido agotados todos los recursos o medios –ordinarios o extraordinarios– de defensa de los derechos, a menos que se trate de impedir un perjuicio irremediable o que los recursos sean ineficaces en las circunstancias particulares del peticionario;²³ (iii) se cumple el requisito de la inmediatez (es decir, si se solicita el amparo pasado un tiempo razonable desde el hecho que originó la violación);²⁴ (iv) en caso de tratarse de irregularidades procesales, que estas hayan tenido incidencia en la decisión que se impugna, salvo que de suyo atenten gravemente contra los derechos fundamentales; (v) el actor identifica debidamente los hechos que originaron la violación, así como los derechos vulnerados y si –de haber sido posible– lo mencionó oportunamente en las instancias del proceso ordinario o contencioso; y (vi) la sentencia impugnada no es de tutela.²⁵

Sólo después de superados los requisitos –generales– de procedibilidad, el juez de tutela debe verificar si se configura alguna de las condiciones de prosperidad del amparo. En este plano, el juez debe evaluar si la providencia cuestionada incurrió en alguno de los defectos a que se ha referido la jurisprudencia constitucional como defectos sustantivo, fáctico, orgánico, procedimental, por error inducido, por desconocimiento del precedente, por falta de motivación o violación directa de la Constitución.²⁶ Además, debe verificar si por haber incurrido en alguno de esos defectos, supuso la violación de derechos fundamentales.

1. Breves consideraciones sobre el defecto sustantivo.

Existe un defecto sustantivo en la decisión judicial, cuando la actuación controvertida se funda en una norma indiscutiblemente inaplicable al caso estudiado,²⁷ ya sea porque²⁸ (a) la norma perdió vigencia por cualquiera de las razones de ley,²⁹ (b) es inconstitucional,³⁰ (c) o porque el contenido de la disposición no tiene conexidad material con los presupuestos del caso.³¹ También puede darse en circunstancias en las que a pesar del amplio margen interpretativo que la Constitución le reconoce a las autoridades judiciales, se produce (d) un grave error en la interpretación de la norma³² constitucional pertinente, el cual puede darse por desconocimiento de sentencias de la Corte Constitucional con efectos erga omnes, o

cuando la decisión judicial se apoya en una interpretación claramente contraria a la Constitución.³³

Se considera igualmente defecto sustantivo el hecho de que la providencia judicial tenga problemas determinantes relacionados, (e) con una insuficiente sustentación o justificación de la actuación³⁴ que afecte derechos fundamentales; (f) cuando se desconoce el precedente judicial³⁵ sin ofrecer un mínimo razonable de argumentación, que hubiese permitido una decisión diferente;³⁶ (g) cuando el juez se abstiene de aplicar la excepción de inconstitucionalidad ante una violación manifiesta de la Constitución siempre que se solicite su declaración por alguna de las partes en el proceso.³⁷

5. Breves consideraciones sobre el defecto fáctico.

El defecto fáctico, según ha estipulado la jurisprudencia de la Corte, es un error relacionado con asuntos probatorios, que tiene dos dimensiones. Una dimensión negativa, que se produce por omisiones del juez, como por ejemplo, (i) por ignorar o no valorar, injustificadamente, una realidad probatoria determinante en el desenlace del proceso;³⁸ (ii) por decidir sin el “apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión”;³⁹ (iii) por no decretar pruebas de oficio en los procedimientos en que el juez está legal y constitucionalmente obligado a hacerlo.⁴⁰ Y una dimensión positiva, que tiene lugar por actuaciones positivas del juez, en la que se incurre ya sea (iv) por valorar y decidir con fundamento en pruebas ilícitas, si estas resultan determinantes en el sentido de la decisión;⁴¹ o (v) por decidir con medios de prueba que, por disposición legal, no conducen a demostrar el hecho en que se basa la providencia.⁴²

1. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas. Reiteración de jurisprudencia.

La Constitución Política de Colombia consagra una protección especial a favor de la mujer trabajadora durante su embarazo y luego del parto, la cual se deriva especialmente de los artículos 13,⁴³ 43 y 53 superiores. Esta protección propende por la exclusión de cualquier forma de discriminación de género contra la mujer, y supone acciones afirmativas del Estado, como la asistencia y protección a la mujer en embarazo, durante el tiempo que este dure y

después del parto.⁴⁴ Así mismo, ordena al legislador incluir como principio mínimo fundamental en el desarrollo normativo del derecho al trabajo, la estabilidad laboral y la protección a la mujer y a la maternidad.⁴⁵

Este desarrollo constitucional supone que la vida que se está gestando es protegida por el Estado cuando este garantiza a la mujer la asistencia necesaria durante su embarazo, pero además, cuando propende porque la mujer, durante esta etapa, goce efectivamente de sus derechos fundamentales, especialmente de sus derechos al trabajo, a la vida digna y al mínimo vital, ya que de la remuneración que perciba derivará el sustento económico que le va a permitir amparar sus necesidades y las de su hijo.

En concordancia con las disposiciones constitucionales señaladas, el deber de protección a la mujer gestante y al hijo por nacer también se encuentra contenido en diferentes instrumentos internacionales, que por disposición del artículo 93 superior hacen parte de la legislación interna, y que sirven como herramientas de interpretación de los derechos y deberes consagrados en la Constitución.⁴⁶

Ahora bien, el Código Sustantivo del Trabajo desarrolla en su artículo 239 una de las facetas de protección a la mujer embarazada como lo es su derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues en él se establece que ninguna mujer trabajadora puede ser despedida por causa de encontrarse en estado de embarazo o de lactancia, y que se presume que ha sido despedida por estos motivos cuando la terminación del contrato tiene lugar dentro del período de gestación, o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, sin que mediara autorización de la autoridad laboral competente. Además, señala que la trabajadora despedida sin esa autorización tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a sesenta (60) días de salario, y al pago de doce (12) semanas de descanso remunerado, sin perjuicio del reconocimiento de las prestaciones e indemnizaciones de ley, causadas durante la vigencia del contrato.⁴⁷

A su vez, el artículo 240 del CST dispone que el despido de una mujer gestante debe ser autorizado por el inspector de trabajo o el alcalde municipal, en los lugares en los que no exista inspector, después de oír a la trabajadora, y de constatar que la solicitud del empleador se hizo con fundamento en alguna de las causales consagradas en los artículos 62 y 63 del mismo Código, que le permiten al empleador dar por terminado unilateralmente el

contrato de trabajo.⁴⁸

Por su parte, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que la protección especial a la mujer trabajadora gestante, a través del desarrollo constitucional y legal señalado, específicamente el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es una garantía susceptible de protección por medio de la acción de tutela, ya que con ella se garantizan derechos fundamentales de sujetos de especial protección constitucional, como lo son la madre gestante y su hijo(a) recién nacido o que está por nacer. En efecto, dicha garantía ampara derechos fundamentales de la mujer gestante, como el libre desarrollo de la personalidad,⁴⁹ la seguridad social⁵⁰ y el mínimo vital,⁵¹ así como los derechos del recién nacido o del que está por nacer a la vida y al mínimo vital.⁵²

1. Presupuestos que se deben cumplir para que se ampare el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo por vía de tutela. Reiteración de jurisprudencia.

La estabilidad en el empleo es uno de los principios constitucionales que rigen el desarrollo normativo del derecho al trabajo, y que se predica de todos los contratos laborales, sin importar la forma de vinculación del trabajador, o que el empleador sea una persona de derecho público o de derecho privado.⁵³ Este principio busca que el vínculo laboral entre el trabajador y el empleador no se rompa injustificadamente, para que no se vulneren o amenacen derechos fundamentales de los trabajadores y de sus familias, especialmente su derecho al mínimo vital, y en el evento de que el empleador decida romper el vínculo de manera injustificada, este pague una indemnización al trabajador.⁵⁴

Ahora bien, las mujeres embarazadas o en estado de lactancia, al igual que otros sujetos de especial protección constitucional, gozan de una estabilidad laboral reforzada. Esta garantía consiste en que sus contratos de trabajo no pueden ser terminados injustificadamente, y en el evento en que se presente una causa justa para la finalización del vínculo, el empleador debe ponerla en conocimiento de la autoridad laboral competente, cuya autorización se convierte en requisito para que el despido sea eficaz.⁵⁵

Al respecto, La Corte determinó, a partir de la interpretación de las múltiples normas constitucionales que regulan el tema y tomando en cuenta los graves problemas de discriminación que sufren las mujeres gestantes en el ámbito laboral, que su derecho a la

estabilidad reforzada es un derecho fundamental.⁵⁶

Esa afirmación tuvo origen en la sentencia C-470 de 1997⁵⁷ en la cual la Corte estudió una demanda de inconstitucionalidad del numeral 3° del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.⁵⁸ En aquella oportunidad, el actor argumentó que la norma demandada vulneraba derechos fundamentales de las mujeres embarazadas como el debido proceso y el libre desarrollo de la personalidad, porque en ella se facultaba al empleador a terminar el vínculo laboral con las trabajadoras gestantes o en lactancia sin la autorización de la autoridad laboral competente, y previo el pago de una indemnización allí establecida.

La Corte encontró que, conforme a los principios y derechos consagrados en la Constitución Política de 1991 y en los tratados internacionales suscritos por Colombia, la indemnización establecida en la norma demandada no facultaba al empleador a terminar el contrato de la trabajadora embarazada sin justa causa, sino que constituía una sanción suplementaria al empleador por incumplir sus obligaciones legales.

En esta sentencia, la Corporación resaltó la especial protección constitucional a la mujer embarazada, de la que se deriva la obligación en cabeza de todas las autoridades de aplicar con mayor rigor los principios y derechos constitucionales cuando estén de por medio sus derechos, ya que si se diera tratamiento igualitario a las mujeres trabajadoras gestantes y a otros trabajadores, se estaría desconociendo el carácter especial o reforzado de esta protección. Por ello, la estabilidad laboral de la mujer gestante se considera un derecho superior, susceptible de ser amparado por vía de tutela, sin importar la clase de contrato ni la vinculación de quien pide el amparo. Al respecto, ha sostenido la Corte:

“[...] 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. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada.”⁵⁹

Ahora bien, luego de la interpretación hecha por la Corte sobre el alcance de la indemnización establecida en el numeral 3° del artículo 239 del Código Sustantivo del

Trabajo, este Tribunal ha revisado en múltiples oportunidades acciones de tutela interpuestas por mujeres embarazadas o en estado de lactancia, a quienes les han terminado su contrato de trabajo sin una justa causa legal y sin obtener el permiso de la autoridad laboral competente, estableciendo una serie de requisitos que se deben verificarse para la procedencia del amparo. Estos requisitos son:

“(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 aparea es devastador.”⁶⁰

No obstante, en la sentencia T-095 de 2008,⁶¹ la Corte modificó su jurisprudencia en relación con el requisito de acreditar que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora. Con el fin de otorgar una protección más amplia a los derechos de la mujer en estado de embarazo, la Corporación estimó que este requisito no puede interpretarse de manera rígida, pues las interpretaciones restrictivas terminan por exigir que sea la trabajadora quien pruebe si el embarazo fue o no conocido por el empleador.

En síntesis, desde la sentencia T-095 de 2008, las diferentes salas de revisión de la Corte han morigerado el requisito de que la mujer pruebe que el empleador conocía de su condición al momento de la desvinculación. Esta posición ha sido interpretada como (i) una consecuencia de la protección que objetivamente ampara a la mujer gestante en el ámbito laboral o (ii) una inversión de la carga de la prueba destinada a ampliar el alcance de la protección a la estabilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo.

En el fallo citado, la Sala Octava de Revisión sostuvo que dada la desigualdad entre las partes de la relación laboral, en determinados supuestos (por ejemplo, cuando el empleador se rehúsa a recibir una carta de aviso del embarazo) puede resultar muy difícil para la afectada acreditar la ocurrencia de la actitud discriminatoria. Y, agregó que por esa vía puede vaciarse el contenido de la protección que el Legislador estableció en el marco del derecho del trabajo, a favor de dos grupos de especial protección constitucional como la mujer gestante y los menores por nacer o recién nacidos.

Es importante precisar que la regla propuesta en la sentencia T-095 de 2008 consiste en no

aplicar restrictivamente el requisito de conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador y que el mecanismo que para ello se prevé se concreta en no establecer exigencias probatorias especiales para las mujeres gestantes afectadas. Por esa razón, esta Sala de Revisión ha considerado que si bien no son exigibles pruebas formales sobre la notificación, sí debe desprenderse de todos los indicios y pruebas relevantes que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo para que la tutela resulte procedente, aspecto que deberá ser analizado en el marco de los casos concretos.⁶²

Como lo viene señalado esta Sala en las providencias recién citadas, “es claro que la protección del derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada depende del cumplimiento de los requisitos antes citados, debiéndose analizar cada caso, para determinar, según las pruebas e indicios obrantes en el expediente, si el despido estuvo ajustado a los requisitos legales y constitucionales mencionados, en especial, si se respetaron y garantizaron los derechos fundamentales de la trabajadora y del hijo por nacer, o por el contrario, se configura la presunción de despido por causa del embarazo”.

1. Estudio del caso concreto.

Cuestión previa. En el asunto objeto de estudio no existe temeridad.

De acuerdo con lo expresado en los antecedentes del caso (supra, página 3), las autoridades judiciales demandadas alegaron que el demandante ya había instaurado una acción de tutela con base en los mismos hechos y con la misma pretensión de amparo constitucional. La Sala no acoge ese argumento pues en el expediente consta que mediante auto de diecinueve (19) de enero de dos mil once (2011), la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia decidió declarar la nulidad de todas las actuaciones judiciales adelantadas a partir de la supuesta “primera tutela” presentada por la peticionaria y, en su lugar, rechazó la acción por considerar que la tutela no procede contra providencias de la alta Corporación. Por su importancia para despejar este aspecto, se citan in extenso, los apartes centrales de la providencia:

“[...] Rosa Elena López Parada solicitó protección constitucional contra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del

Distrito Judicial de Armenia y el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá, aduciendo que [las autoridades judiciales citadas incurrieron en vía de hecho] al exigirle prueba formal o solemne para notificar al empleador de su estado de gravidez [...] La Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia le dio el trámite normal al asunto y en providencia de 9 de diciembre de 2010 negó la tutela, tras considerar que la accionante pretendía era prolongar el debate agotado en las instancias [...] Según el resumen que acaba de hacerse, es palmario como no procedía la admisión, trámite y definición de esta acción de amparo, tomando en cuenta el vehemente y firme criterio que ha venido sosteniendo esta Sala [...] en el sentido de que no es posible conocer de acciones de tutela contra proveídos de cualquier Sala de la Corte.”

En consecuencia, precisó la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia, “[...] aflora indudable que la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia carecía de competencia para avocar el conocimiento del referido perdido de amparo, pues, ha de insistirse, este no procede contra providencias de la Corte Suprema de Justicia”.⁶³

A partir del citado auto, esta Sala concluye con certeza que la actuación de la peticionaria no es temeraria pues (i) la declaración de nulidad de lo actuado implica que no existe actualmente un pronunciamiento sobre el asunto puesto en conocimiento del juez constitucional en esta oportunidad; y (ii) el rechazo de la acción por parte de la Corte Suprema de Justicia habilitó a la accionante a interponer la acción ante el Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá. Por lo tanto, se abordará el análisis de procedencia formal y material de la acción desde la doctrina constitucional sobre la tutela contra providencias judiciales.

1. Análisis sobre el cumplimiento de los requisitos generales de procedibilidad de la tutela contra providencia judicial.

Relevancia constitucional: el problema jurídico planteado gira en torno a la exigencia impuesta a una mujer embarazada de notificar mediante determinadas formalidades a su empleador sobre su estado, como requisito para exigir el respeto por su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Así, el caso objeto de estudio tiene relevancia constitucional porque hace referencia al amparo de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres

embarazadas, derecho fundamental que se dirige a la protección de sujetos de especial protección constitucional como lo son las mujeres embarazadas, los recién nacidos o los que están por nacer.

Agotamiento de recursos (Subsidiariedad): la señora Rosa Elena López Parada agotó todos los recursos ante la jurisdicción laboral ordinaria, entre los que cabe destacar el de apelación y el extraordinario de casación.

Inmediatez: la acción de tutela objeto de estudio cumple el requisito de la inmediatez porque se instauró el 10 de marzo de 2011, aproximadamente cinco (5) meses desde la fecha en que se notificó la providencia que resolvió el recurso extraordinario de casación interpuesto por la señora Rosa Elena López Parada, 64 plazo que se considera razonable para ejercer la acción de amparo, especialmente si se toma en cuenta que se alega la eventual violación a derechos fundamentales de sujetos especialmente protegidos por la Constitución, y que la accionante actuó con diligencia durante el proceso ordinario laboral.

Prohibición de interponer acción de tutela contra sentencias de tutela: las providencias judiciales que presuntamente vulneraron los derechos fundamentales de la tutelante no son sentencias de tutela como se desprende con claridad de los antecedentes expuestos en esta providencia.

En consecuencia, debe concluirse que la solicitud de amparo presentada por la señora Rosa Elena López Parada cumple con los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales.

Ahora bien, la accionante argumenta que las providencias judiciales proferidas por la jurisdicción laboral ordinaria vulneraron su derecho al debido proceso, al interpretar la garantía de la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, en forma contraria a la Constitución. En consecuencia, la Sala de Revisión se concentrará en hacer unos señalamientos sobre el defecto sustantivo, para posteriormente determinar la prosperidad de la solicitud de amparo.

1. Análisis de fondo. Las autoridades judiciales accionadas vulneraron el derecho al debido

proceso y la estabilidad laboral reforzada de la señora Rosa Elena López Parada, pues incurrieron en defecto fáctico al valorar los elementos de convicción relativos a si el empleador conocía del estado de embarazo de la peticionaria al momento de su despido.

La señora Rosa Elena López Parada interpuso acción de tutela solicitando el amparo de, entre otros, sus derechos fundamentales al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada, argumentando que estos fueron vulnerados por las autoridades judiciales accionadas al proferir las sentencias de primera y segunda instancia en las cuales le negaron su reintegro, porque consideraron que no podían presumir que su despido había sido causado por su estado de embarazo, ya que no había acreditado que notificó esa condición a su empleador en forma idónea y previa a su despido, a partir de una interpretación de las normas que regulan la materia que, en concepto de la accionante, es contraria a la Constitución Política.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia decidió no casar la sentencia proferida por el juez de segunda instancia, situación que obligaría a la Corte Constitucional a pronunciarse sobre la constitucionalidad de la sentencia en mención.

Sin embargo, al revisar detenidamente el fallo proferido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se encuentra que la decisión de no casar la sentencia recurrida obedeció a motivos de la técnica de casación, los cuales le impidieron a la máxima autoridad de la jurisdicción laboral ordinaria revisar el fondo de la decisión objeto del recurso.

En efecto, la Corte Suprema de Justicia, al estudiar los cargos propuestos respecto de la valoración que hizo el Tribunal de las pruebas que acreditaban el conocimiento previo del empleador del estado de embarazo de la señora Rosa Elena López Parada, manifestó:

“1.- Importa anotar en primer lugar que el interrogatorio de parte solamente es susceptible de ser estudiado en la casación del trabajo cuando contenga una confesión que, en los términos del artículo 195 del Código de Procedimiento Civil, requiere que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas al confesante o que favorezcan a la parte contraria. Ello significa que las manifestaciones que efectúe un declarante en su favor no pueden ser constitutivas de confesión, de tal suerte que si el fallador no las tiene en cuenta no puede denunciarse tal omisión en el recurso extraordinario.”

[...]

2.- Es verdad que el Tribunal no tuvo en cuenta que en la carta de terminación del contrato de trabajo (folio 20), la demandante dejó la siguiente constancia: 'Con nuevo aviso de que estoy embarazada. Como lo había hecho antes.', pues solamente aludió a la afirmación sobre el estado de embarazo, pero no a la circunstancia de haberlo dado a conocer antes.

Sin embargo, de esa omisión no es dable extraer un error de hecho protuberante, porque esa manifestación de la demandante no es prueba suficiente de que, en realidad, hubiera avisado a la empresa sobre su estado de embarazo antes de que se le entregara tal comunicación.

3.- Al no haberse acreditado con las pruebas calificadas error alguno del sentenciador, no le es dado a la Corte examinar los testimonios, por la restricción impuesta por el artículo 7 de la Ley 16 de 1969.”

De la lectura del texto transcrito, resulta evidente que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia no pudo pronunciarse sobre la legalidad en la aplicación de la presunción de despido por motivo de embarazo realizada por la Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, teniendo en cuenta las limitaciones técnicas del recurso extraordinario de casación. En consecuencia, la Sala Primera de Revisión no puede pronunciarse sobre la constitucionalidad de la decisión adoptada por la Corte Suprema de Justicia, ya que en ella no hubo un pronunciamiento de fondo sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Rosa Elena López Parada.

Ahora bien, tanto en el fallo proferido por la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia, como en el que dictó el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá, las autoridades judiciales accionadas consideraron que la demandante no era beneficiaria de la garantía de la estabilidad laboral reforzada porque no había acreditado que informó sobre su estado de embarazo a la entidad demandada en un momento previo a aquel en el que se le notificó su despido.

De acuerdo con la posición jurídica que se desprende de la demanda, los jueces de instancia interpretaron erróneamente el artículo 239 del CST, aplicaron indebidamente el artículo 236 del mismo código, al exigir determinadas formalidades para la notificación del embarazo, previa la aplicación del fuero de maternidad, y valoraron erróneamente las pruebas, en lo atinente a si el empleador conocía del estado de embarazo de la peticionaria al momento de

su despido.

A juicio de la Sala, toda la discusión gira en torno al último de los problemas jurídicos mencionados. Es decir, a si se produjo un defecto fáctico en los fallos controvertidos en sede constitucional. Ello porque, si bien el juez laboral de primera instancia, de manera algo imprecisa citó esa disposición en su decisión al momento de establecer si el empleador conocía del estado de embarazo de la actora, también lo es que en el argumento central de su providencia, consideró que no existía tarifa probatoria para acreditar la condición de gravidez, pero que los testimonios no otorgaban certeza suficiente acerca de si el empleador conocía de ese hecho.

Además de ello, en el fallo de segunda instancia no se hace referencia al artículo 236, citado, sino que se reitera que las pruebas son insuficientes para considerar que se cumplía el citado requisito para la activación del fuero. Sobre el fallo de segunda instancia, nota la Sala que el Tribunal se basó en una sentencia de la Corte Suprema de Justicia, que reiteró la vigencia del principio de libertad probatoria en la materia, y recalcó que no resultaba exigible que la información fuera transmitida, por ejemplo, por medio de una certificación médica sino que incluso la notoriedad del embarazo podría ser valorada por el juez.

En este trámite, la peticionaria afirma que las sentencias que controvierte por vía de tutela desconocieron el precedente sentado en la providencia referida o bien, que interpretaron erróneamente el artículo 239 del CST al sostener el principio de libertad probatoria pese a lo expresado por la Corte en la decisión referida.

Sin embargo, la Sala se abstendrá de realizar el análisis de fondo a partir de esos defectos (desconocimiento del precedente y defecto sustantivo por interpretación errónea), básicamente, porque los fallos de los jueces laborales de instancia se profirieron antes que la sentencia T-095 de 2008 así que (i) no era un precedente (que por definición es una sentencia previa) ni (ii) podría condicionar la interpretación del artículo 239 del CST.

Por lo tanto, la Sala se concentrará en estudiar si las autoridades judiciales accionadas incurrieron en defecto fáctico por apreciación errónea de los medios de convicción aportados al proceso. Ese defecto, en principio, es una de las causales más restringidas de la acción de tutela por dos razones: (i) el margen de autonomía del juez en la apreciación de las pruebas es especialmente alto; y (ii) el principio de inmediación indica que es el juez natural quien se

encuentra en mejor condición para valorar cada elemento probatorio. Ello implica que, en principio, frente a testimonios que no son coincidentes, el juez puede válidamente optar por cualquiera de las dos hipótesis fácticas en conflicto sin que las partes puedan alegar que el rechazo de la otra hipótesis constituye un defecto fáctico: entre opciones valorativas razonables, la autonomía e independencia del juez, así como la presunción de corrección que cobija las decisiones judiciales, le da plena libertad de escogencia al juez.

Y, en principio, la interpretación del juez de primera instancia, es razonable pues constituye la elección de una de dos opciones razonables a partir de testimonios que no son uniformes. Sin embargo, a pesar del amplio margen de apreciación que posee el juez en estos aspectos, todas sus inferencias se encuentran a la vez vinculadas a, y limitadas por, los derechos fundamentales. Y en el asunto bajo estudio, la opción valorativa del juez tenía incidencia en la vigencia de los derechos fundamentales de una mujer en estado de embarazo, sujeto de especial protección constitucional, y de su hijo por nacer, también sujeto de especial protección constitucional. De los testimonios recogidos, aquellos provenientes de sus compañeros de trabajo señalaron abiertamente que su condición era notoria; la accionante indicó que la empresa nunca le solicitó informar de manera formal sobre su condición en dos embarazos previos, y que la notoriedad del mismo se desprendía del hecho de que siempre que se encontró en gestación, desde los primeros meses se notaba mucho el cambio anatómico, hecho conocido por todos en la empresa, mientras que las personas que negaron la notoriedad del embarazo eran precisamente directivos o mandos medios de la entidad. (Así lo afirmaron la señora María del Carmen Ballén Bernal, quien le entregó la carta de despido, y Luz Amparo Mejía de Castaño, quien explicó las razones del despido de la peticionaria ante el juez laboral de primera instancia).

En ese marco, el juez de instancia adoptó una posición que ubicaba a la peticionaria, en sujeto débil de la relación laboral, en imposibilidad de probar los hechos de su demanda, desconociendo su obligación de aplicar el principio de igualdad material al momento de establecer las cargas de las partes en el proceso, y el principio pro hómine, como criterio que puede ser incorporado a la apreciación de la prueba en favor de sujetos de especial protección constitucional.

Ahora bien, mediante escrito radicado en la Secretaría General de la Corte Constitucional el 30 de noviembre de 2011, el representante legal de la sociedad accionada manifestó que “la

señora López Parada, fue despedida sin justa causa, con el lleno total de los requisitos que para esa época (29 de abril de 1999), se debían cumplir.”⁶⁵ Adicionalmente, expresó:

“[L]a Empresa que represento, decidió para evitar ‘problemas’ de tipo judicial, como el que aquí nos ocupa, despedirla sin justa causa, cancelando en su liquidación final de prestaciones sociales, el valor correspondiente a la ‘[i]ndemnización por despido’ a que era acreedora la Señora en mención, así como los demás derecho prestacionales, salariales y de todo tipo, que le pudiesen corresponder.”⁶⁶

De las afirmaciones hechas por la entidad accionada y los jueces laborales ordinarios, se puede concluir que la señora Rosa Elena López Parada fue despedida durante su embarazo, sin justa causa y sin permiso de la autoridad laboral competente, aspectos que acreditó durante el proceso laboral ordinario que adelantó para obtener la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, mediante los testimonios de sus compañeros que ratificaron que su estado de embarazo era notorio.

En consecuencia, la Sala Primera de Revisión concluye que las decisiones de las autoridades judiciales accionadas (Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá y Sala de Decisión Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia) desconocieron los derechos fundamentales al debido proceso y la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada de la señora Rosa Elena López Parada porque, a pesar de encontrarse acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo para reconocer el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora en embarazo, no aplicó las consecuencias de la norma en mención, debido a una interpretación constitucionalmente errónea de los medios de convicción disponibles en el proceso, particularmente, en relación con el requisito de que el empleador conociera el estado de embarazo de la actora, previo su despido.

Por esas razones, la Sala Primera de Revisión dejará sin efectos los fallos proferidos por la Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior de Armenia el 23 de febrero de 2007, y por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá el 21 de enero de 2003 y, en consecuencia, ordenará al Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Armenia que en el proceso laboral ordinario adelantado por la señora Rosa Elena López Parada en contra de Luminex S.A., profiera una nueva sentencia que esté acorde con la jurisprudencia que la Corte

Constitucional ha proferido respecto de la interpretación de la presunción de despido por motivo de embarazo.

Ahora bien, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia decidió no casar la sentencia proferida por el juez de segunda instancia, situación que obligaría a la Corte Constitucional, como se expresó, por motivos propios de la técnica de casación laboral, que le impidieron pronunciarse de fondo sobre el defecto fáctico evidenciado por la Sala. Sin embargo, no puede mantenerse el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia, dado que versa sobre fallos que la sala dejará sin efectos. Por esa única razón, la Corte privará también de efectos esa decisión, aunque no ordenará a la alta Corporación que emita sentencia de reemplazo.

Dado que el error evidenciado por la Sala se produjo a partir de la valoración de las pruebas realizada en primera instancia del trámite laboral controvertido en sede de tutela, la Sala ordenará al al Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá que dentro del proceso adelantado por la señora Rosa Elena López Parada en contra de la sociedad Luminex S.A., tomando en cuenta lo expresado en este acápite de la providencia.

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional,

RESUELVE

Primero.- LEVANTAR la suspensión de términos contenida en el Auto del 04 de noviembre de 2011, proferido por esta Sala de Revisión.

Segundo.- REVOCAR el fallo proferido por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura el 27 de abril de 2011, que modificó el fallo proferido por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá el 25 de marzo de 2011, y en su lugar, TUTELAR los derechos fundamentales al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada de la señora Rosa Elena López Parada.

Tercero.- DEJAR SIN EFECTOS los fallos proferidos por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el 9 de febrero de 2010, la Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia el 23 de febrero de 2007, y por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá el 21 de enero de 2003, dentro de la acción laboral ordinaria promovida

por la señora Rosa Elena López Parada en contra de la sociedad Luminex S.A.

Cuarto.- Como consecuencia de lo anterior, ORDENAR al Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá que dentro del proceso adelantado por la señora Rosa Elena López Parada en contra de la sociedad Luminex S.A., profiera una nueva sentencia acorde con los parámetros de valoración probatoria constitucionalmente aceptables, explicados en el estudio del caso concreto, dentro de los fundamentos de esta providencia.

Quinto.- Por Secretaría General, líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

Ausente con permiso

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

1 El expediente de la referencia fue escogido para revisión por medio del Auto del veintiocho (28) de julio de dos mil once (2011), proferido por la Sala de Selección Número Siete.

2 En el expediente obra copia de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá el 21 de enero de 2003, dentro de la demanda laboral promovida por la señora Rosa Elena López Parada contra la sociedad Luminex S.A., en la cual se indica que

"[...] la demandante prestó sus servicios para la demandada desde el 8° de agosto de 1.984 hasta el 29 de abril de 1.999 desempeñando el cargo de Operaria Mecanismos., fecha en la cual la sociedad demandada dio por terminado sin justa causa el contrato de trabajo." (Folio 41, cuaderno Anexo No. 1).

3 En la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá el 21 de enero de 2003, se dijo: "Se recepcionaron testimonios de conformidad con las solicitudes hechas por cada una de las partes. GUSTAVO CADAVID PÉREZ al folio 100 dice al preguntarle el Despacho que informe sobre lo que le conste respecto a que la demandante le hubiera dado conocimiento a la empresa sobre su estado de embarazo, indique el sitio, fecha y hora en tal circunstancia sucedió(sic). Contestó: No me consta, Al preguntarle la apoderada de la parte actora sobre si le conste que en el mes de abril de 1999 era notorio el embarazo de la demandante. Contestó: Si era bastante notorio entre tres a cuatro meses más o menos y además tampoco era el único (sic). [...] EMELINA PINEDAROBAYO (fol. 106) afirma bajo la gravedad de juramento "A ELLA LA RETIRARON POR QUE SE LE CUMPLÍA EL CONTRATO." Además afirma que la demandante estaba muy "gordita" y se le notaba el embarazo. No sabe si la demandante le hubiera comunicado a la demandada su estado de embarazo. [...] TRINIDAD TORRES BARAJAS (fol. 111 y 112) Indica que la demandante se encontraba en estado de embarazo y se le notaba y que el día antes del despido le comento a la trabajadora social su estado de embarazo." (Folios 42 y 43 del cuaderno anexo No. 1)(Mayúscula sostenida en texto original).

4 En la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá el 21 de enero de 2003, se dijo: MARIA DEL CARMEN BALLEEN BERNAL (fol. 101 y 102) indica que no le consta que le hubiera informado a la empresa el estado de embarazo "yo me enter[é] por lo que ella manifestó el día que le entregu[é] la carta de despido." [...] LUZ AMPARO MEJÍA DE CASTAÑO (fol. 110) indica que el motivo del despido se debió a la situación del país y la empresa tuvo que hacer recorte de personal. Además afirma que en ningún momento se dio cuenta que la demandante se encontraba en estado de embarazo, que no había ningún documento que certificara y tampoco se le notaba el estado de embarazo." (Folios 42 y 43 del cuaderno anexo No. 1)(Mayúscula sostenida en texto original).

5 Folio 52, cuaderno anexo No. 1.

6 Ley 16 de 1969 “por la cual se introducen unas modificaciones a la Ley 16 de 1968 y a los Códigos Penal y de Procedimiento Penal [...]”, artículo 7°. “El artículo 23 de la Ley 16 de 1968 quedará así: // El error de hecho será motivo de casación laboral solamente cuando provenga de falta de apreciación o apreciación errónea de un documento auténtico, de una confesión judicial o de una inspección ocular; pero es necesario que se alegue por el recurrente sobre este punto, demostrando haberse incurrido en tal error y siempre que éste aparezca de manifiesto en los autos.”

7 Decreto 2591 de 1991, “por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”. Artículo 37. “Primera instancia. Son competentes para conocer de la acción de tutela, a prevención, los jueces o tribunales con jurisdicción en el lugar donde ocurriere la violación o la amenaza que motivaren la presentación de la solicitud. // El que interponga la acción de tutela deberá manifestar, bajo la gravedad del juramento, que no ha presentado otra respecto de los mismos hechos y derechos. Al recibir la solicitud, se le advertirá sobre las consecuencias penales del falso testimonio. [...]” // Artículo 38. “Actuación Temeraria. Cuando, sin motivo expresamente justificado, la misma acción de tutela sea presentada por la misma persona o su representante ante varios jueces o tribunales, se rechazarán o decidirán desfavorablemente todas las solicitudes. // El abogado que promoviere la presentación de varias acciones de tutela respecto de los mismos hechos y derechos, será sancionado con la suspensión de la tarjeta profesional al menos por dos años. En caso de reincidencia, se le cancelará su tarjeta profesional, sin perjuicio de las demás sanciones a que haya lugar.”

8 Decreto 1382 de 2000, “por el cual se establecen reglas para el reparto de la acción de tutela”. Artículo 1°. “Para los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, conocerán de la acción de tutela, a prevención, los jueces con jurisdicción donde ocurriere la violación o la amenaza que motivare la presentación de la solicitud o donde se produjeren sus efectos, conforme a las siguientes reglas: // [...] 2. Cuando la acción de tutela se promueva contra un funcionario o corporación judicial, le será repartida al respectivo superior funcional del accionado. Si se dirige contra la Fiscalía General de la Nación, se repartirá al superior funcional del Juez al que esté adscrito el Fiscal. // Lo accionado contra la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado o el Consejo Superior de la Judicatura, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, será repartido a la misma corporación y se resolverá por la Sala de Decisión, Sección o Subsección que corresponda de conformidad con el reglamento al que

se refiere el artículo 4° del presente decreto. [...].”

9 (MP. José Gregorio Hernández Galindo, SV. Ciro Angarita Barón, Eduardo Cifuentes Muñoz y Alejandro Martínez Caballero).

10 La Ley 270 de 1996, “Estatutaria de la Administración de Justicia”, dispuso expresamente que a la Corte Constitucional es a quien le corresponde determinar los efectos de sus fallos e interpretar con autoridad el sentido de sus decisiones, y que en esos casos el pronunciamiento de la Corte tiene carácter “obligatorio general”. En efecto, la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia prescribió que en el control constitucional de las normas legales, por vía de acción de revisión previa o en ejercicio del control automático, la interpretación autorizada que efectúe la Corte “tiene carácter obligatorio general” (art. 48). La obligatoriedad a que se refiere la Ley, se predica no sólo de la interpretación del texto de la Constitución, sino también naturalmente de la de sus propios pronunciamientos y de la interpretación que haga de las leyes, cuando quebranten la Constitución. Ver la sentencia C-037 de 1996 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa; SV. y AV. José Gregorio Hernández Galindo, AV. Eduardo Cifuentes Muñoz, SPV. y AV. Hernando Herrera Vergara y Vladimiro Naranjo Mesa y SPV. Alejandro Martínez Caballero).

11 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa). Al controlar el proyecto de ley estatutaria de administración de justicia, la Corte evaluaba la constitucionalidad del artículo 66, que contemplaba la posibilidad de condenar al Estado por ‘error jurisdiccional’. La Corte señaló que no cabía predicar responsabilidad del estado por cualquier error jurisdiccional, sino sólo por la que constituyera una actuación subjetiva, arbitraria, caprichosa y violatoria del derecho al debido proceso. Y que frente de las decisiones de las altas Cortes o de los tribunales supremos de cada jurisdicción no cabría predicar el ‘error jurisdiccional’. Pero hizo énfasis en que la Corte Constitucional, por ser el intérprete máximo de los derechos constitucionales fundamentales, podía controlar las decisiones judiciales que se apartaran groseramente del Derecho.

12 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa). En esta providencia, la Corte evaluaba la validez de una norma que prohibía categóricamente la procedencia de acciones ante los jueces, contra los actos de las Superintendencias en ejercicio de sus facultades jurisdiccionales. La Corporación estimó que una exclusión así de categórica violaba el texto de la Carta, pues el artículo 86 contemplaba la posibilidad de que un acto como el estudiado, cuando violara derechos

fundamentales, podía ser cuestionado por vía de la acción de tutela.

13 (MP. Eduardo Montealegre Lynett). En esta sentencia, la Corporación afirmó que “[l]a Corte Constitucional ha construido una nutrida línea de precedentes en materia de tutela contra providencias judiciales, bajo las condiciones particulares de lo que se ha denominado la vía de hecho. No es de interés para este proceso en particular hacer un recuento de dicha línea de precedentes. Baste considerar que sus elementos básicos fueron fijados en la sentencia T-231 de 1994, en la que se señaló que existe vía de hecho cuando se observan algunos de los cuatro defectos: sustantivo, orgánico, fáctico y procedimental.”

14 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). En esta ocasión, si bien la Corte no revocó una sentencia adoptada por la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia, reiteró la doctrina sobre la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, en caso de que con ella se infringieran derechos fundamentales, como consecuencia de una interpretación caprichosa y arbitraria del Derecho objetivo aplicable.

15 (MP. Jaime Córdoba Triviño). En ella, la Corte estudiaba la constitucionalidad de una norma del Código de Procedimiento Penal, que aparentemente proscribía la acción de tutela contra los fallos dictados por las Salas de Casación de la Corte Suprema de Justicia. La Corte consideró que esa limitación contrariaba no sólo la Constitución, sino además los precedentes de esta Corte, que nunca han desechado completamente la posibilidad de impetrar el amparo contra actuaciones ilegítimas de las autoridades judiciales, así revistan el nombre de providencias.

16 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz). En esa ocasión, la Corte decidió confirmar el fallo proferido por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia dentro del proceso de acción de tutela estudiado, mediante el cual confirmó la decisión que había adoptado el juez de tutela de primera instancia (Sala Civil del Tribunal Superior de Cartagena). Para la Sala de Casación Civil fue evidente la vulneración del derecho fundamental al debido proceso de la accionante, ya que las declaraciones allegadas al expediente del proceso acusado, no podían ser fundamento de la decisión por haber sido rendidas como versiones libres y espontáneas y no bajo la gravedad del juramento, según las exigencias de los artículos 175 C.P.C. y 55 del Código del Menor. La Corte Suprema había aducido, por lo demás, que las pruebas testimoniales debían ser ordenadas mediante auto del funcionario instructor, con el fin que

contra ellas fuera posible ejercer el derecho de contradicción.

17 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa). La Corte, en esta oportunidad, consideró procedente confirmar la decisión de la Sala Civil del Tribunal Superior de Popayán, de conceder el amparo solicitado contra una providencia judicial, por haber sido quebrantado el derecho fundamental al debido proceso al negar el recurso de apelación bajo el entendimiento de que faltaba un requisito inexistente en el Código de Procedimiento Civil. En la providencia, el Tribunal Superior de Popayán invocó una doctrina sobre quebrantamiento del debido proceso por providencias judiciales, que aceptaba la Corte Suprema de Justicia.

18 En la sentencia T-949 de 2003 (MP. Eduardo Montealegre Lynett), por ejemplo, la Corte decidió que "(...) la infracción del deber de identificar correctamente la persona sometida al proceso penal, sumada a la desafortunada suplantación, constituye un claro defecto fáctico, lo que implica que está satisfecho el requisito de procedibilidad exigido por la Jurisprudencia para la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales." Ver entre otras, las sentencias T-200 de 2004 (MP. Clara Inés Vargas) y T-774 de 2004 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). En la sentencia T-774 de 2004 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa), la Corte sostuvo lo siguiente: "(...) la Sala considera pertinente señalar que el concepto de vía de hecho, en el cual se funda la presente acción de tutela, ha evolucionado en la jurisprudencia constitucional. La Corte ha decantado los conceptos de capricho y arbitrariedad judicial, en los que originalmente se fundaba la noción de vía de hecho". Actualmente no "(...) sólo se trata de los casos en que el juez impone, de manera grosera y burda su voluntad sobre el ordenamiento, sino que incluye aquellos casos en los que se aparta de los precedentes sin argumentar debidamente (capricho) y cuando su discrecionalidad interpretativa se desborda en perjuicio de los derechos fundamentales de los asociados (arbitrariedad). Debe advertirse que esta corporación ha señalado que toda actuación estatal, máxime cuando existen amplias facultades discrecionales (a lo que de alguna manera se puede asimilar la libertad hermenéutica del juez), ha de ceñirse a lo razonable. Lo razonable está condicionado, en primera medida, por el respeto a la Constitución".

19 Un ejemplo de ello, es la vía de hecho por consecuencia que se explica mejor más adelante. Ver al respecto las sentencias SU-014 de 2001 (MP. Martha SÁCHICA Méndez); T-407 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil); T-1180 de 2001 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra).

20 Sentencia C-590 de 2005, (MP. Jaime Córdoba Triviño).

21 Sentencia T-377 de 2009.

22 Véase, al respecto, la Sentencia T-231 de 1994 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz) en la cual la Corte tipificó algunos de los defectos en que pueden incurrir las providencias judiciales, con la virtualidad de afectar derechos fundamentales. Más adelante la Corte, en la Sentencia C-590 de 2005 (MP. Jaime Córdoba Triviño), sistematizó la jurisprudencia en torno a la procedencia de la acción de tutela contra sentencias.

23 Sentencia T-202 de 2009 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio). La Corte no concedió una tutela contra sentencias, porque el peticionario no agotó todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial en el curso del proceso ordinario, sino que lo asumió con actitud de abandono.

24 Sentencia T-743 de 2008 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). La Corte analizó algunos de los argumentos que podrían justificar una relativa tardanza en la interposición de la tutela.

25 Sentencia T-282 de 2009 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo). En ella la Corte recordó la improcedencia de la tutela contra providencias de tutela.

26 Sobre la caracterización de estos defectos, pueden verse, entre muchas otras, las Sentencias T-231 de 1994 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz) C-590 de 2005 (MP. Jaime Córdoba Triviño) y T-377 de 2009 (MP. María Victoria Calle Correa).

27 Sentencia T-774 de 2004 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa).

28 Sentencia SU-120 de 2003 (MP Álvaro Tafur Galvis).

29 Ha sido derogada o declarada inexecutable.

30 Sentencia T-292 de 2006 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa).

32 En la Sentencia T-1031 de 2001 (MP. Eduardo Montealegre Lynett), la Corte decidió que la acción de tutela procede contra una providencia judicial que omite, sin razón alguna, los precedentes aplicables al caso o cuando "su discrecionalidad interpretativa se desborda en perjuicio de los derechos fundamentales de los asociados". Pueden verse, además, las

Sentencias T-1285 de 2005 (MP. Clara Inés Vargas) y T-567 de 1998 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz).

33 Pueden verse las Sentencias T-1031 de 2001 (MP. Eduardo Montealegre Lynett) y la Sentencia T-047 de 2005 (MP. Clara Inés Vargas). En estos casos, si bien el juez de la causa es quien le fija el alcance a la norma que aplica, no puede hacerlo en oposición a los valores, principios y derechos constitucionales, de manera que, debiendo seleccionar entre dos o más entendimientos posibles, debe forzosamente acoger aquél que se ajuste a la Carta política.

34 Sentencia T-114 de 2002 (MP. Eduardo Montealegre Lynett). Ver también la Sentencia T-1285 de 2005 (MP. Clara Inés Vargas).

35 Ver la Sentencia T-292 de 2006 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). También las Sentencias SU-640 de 1998 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz) y T-462 de 2003 (MP. Eduardo Montealegre Lynett).

36 Sentencia T-1285 de 2005 (MP. Clara Inés Vargas). En la Sentencia T-193 de 1995 (MP. Carlos Gaviria Díaz), esta Corporación señaló: “Es razonable exigir, en aras del principio de igualdad en la aplicación de la ley, que los jueces y funcionarios que consideren autónomamente que deben apartarse de la línea jurisprudencial trazada por las altas cortes, que lo hagan, pero siempre que justifiquen de manera suficiente y adecuada su decisión, pues, de lo contrario, estarían infringiendo el principio de igualdad (CP art.13). A través de los recursos que se contemplan en cada jurisdicción, normalmente puede ventilarse este evento de infracción a la Constitución”. Sobre este tema, también puede consultarse la Sentencia T-949 de 2003 (MP. Eduardo Montealegre Lynett).

37 Sobre el tema pueden consultarse además, las Sentencias SU-1184 de 2001 (MP. Eduardo Montealegre Lynett) y T-047 de 2005 (MP. Clara Inés Vargas). En la Sentencia T-522 de 2001 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa), la Corte señaló que: “es evidente que se desconocería y contravendría abiertamente la Carta Política si se aplica una disposición cuyo contenido normativo es precisamente, y solamente, impedir que se otorguen medidas de aseguramiento a los sindicatos porque los procesos se adelantan ante jueces especializados”, razón por la cual el juez, al constatar su existencia, tendría que haber aplicado la excepción de inconstitucionalidad.

38 En la Sentencia T-442 de 1994, M.P. Antonio Barrera Carbonell, la Corte concedió la tutela contra una sentencia, porque en ella el juez “ignoró, sin motivo serio alguno, la realidad probatoria objetiva que mostraba el proceso”, siendo que, de haberla tenido en cuenta, razonablemente se habría tenido que tomar una decisión diferente.

39 Véase la citada Sentencia C-590 de 2005 (MP Jaime Córdoba Triviño). Se refiere específicamente a fallar sin las pruebas suficientes.

40 La Corte en la Sentencia T-417 de 2008 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra) tuteló los derechos fundamentales de la peticionaria, que habían sido violados por providencias judiciales que omitieron decretar de oficio una prueba pericial, en un supuesto en que estaban habilitados por la ley.

41 En la Sentencia SU-159 de 2002 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), la Corte no concedió la tutela contra una sentencia penal, porque la prueba ilícitamente obtenida no era la única muestra de culpabilidad del condenado. Pero consideró que había un defecto fáctico cuando el juez “aprecia pruebas que no ha debido admitir ni valorar porque, por ejemplo, fueron indebidamente recaudadas (artículo 29 C.P.)”.

42 En la Sentencia T-1082 de 2007 (MP Humberto Sierra Porto) prosperó una tutela contra providencia judicial, porque había declarado la existencia de un contrato de arrendamiento partiendo de una prueba que no era aceptada por la ley como conducente para esos efectos.

43 Constitución Política de Colombia, artículo 13. “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. // El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. // El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

44 Constitución Política de Colombia, artículo 43. “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de

discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. // El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”

45 Constitución Política de Colombia, artículo 53. “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: [...] protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. [...].”

46 Algunos de estos instrumentos son: la Declaración Universal de Derechos Humanos (Art. 25: la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 10.2: se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de la Asamblea General de la ONU (Art. 11: los Estados partes deben adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo), el Convenio 111 de la OIT que prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, y la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño. Además, sobre el tema, las sentencias T-179 de 1993 (MP. Alejandro Martínez Caballero), C-470 de 1997 (MP. Alejandro Martínez Caballero, unánime), T-1030 de 2007 y T-440 de 2008 (MP. Nilson Pinilla Pinilla).

47 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 239. “Prohibición de despedir. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. // 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. // 3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. // 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto

múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.”

48 Sobre la ineficacia del despido de la mujer trabajadora en estado de embarazo, se puede revisar la sentencia C-470 de 1997 (MP. Alejandro Martínez Caballero).

49 Constitución Política de Colombia, artículo 16. “Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.”

50 Constitución Política de Colombia, artículo 48. “La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. [...]”

51 Constitución Política de Colombia, artículo 1°. “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.”

52 Constitución Política de Colombia, artículo 11. “El derecho a la vida es inviolable. No habrá pena de muerte.”

53 Constitución Política de Colombia, artículo 53. “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: // [...] estabilidad en el empleo [...]”

54 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 64. “En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. // En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al

segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: [...].”

55 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 240. “1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. // 2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. [...].”

56 Sentencia T-373 de 1998 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz). En esta oportunidad la corte sostuvo que: “el derecho a no ser discriminada por razón del embarazo - del cual surge el derecho a una estabilidad laboral reforzada -, se encuentra consagrado, entre otros, en los artículos 43 y 53 de la Constitución. En este sentido se ha afirmado que el mismo no constituye un derecho constitucional fundamental, pues las mencionadas normas establecen derechos sociales o económicos de naturaleza programática. No obstante, tal afirmación ignora que el derecho a no ser discriminada a causa del embarazo se deriva del derecho fundamental a la no discriminación por razón de género, consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política. Por consiguiente, debe sostenerse que la estabilidad reforzada a la que se ha hecho referencia no es sino una derivación del derecho fundamental a la igualdad de la mujer embarazada”. En el mismo sentido, la Sentencia C-470 de 1997 (MP. Alejandro Martínez Caballero, unánime).

57 (MP. Alejandro Martínez Caballero, unánime). En las sentencias T-291 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda) y T-1043 de 2008 (M.P. Clara Inés Vargas), entre otras, la Corte señala que: la estabilidad laboral reforzada es “un derecho fundamental, que se deriva del derecho fundamental a no ser discriminada por ocasión del embarazo y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia.

58 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 239. “[...] 3º) La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar

de acuerdo con el contrato de trabajo, y, además, al pago de las doce (12) semanas del descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado.”

59 Sentencia C-470 de 1997 (MP. Alejandro Martínez Caballero).

60 Sentencia T-373 de 1998 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz). En esta sentencia, la Corte estudió una acción de tutela interpuesta por una servidora pública que ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción, a quien se le declaró la insubsistencia de su nombramiento cuando tenía trece (13) semanas de embarazo, situación que había sido informada previamente a la entidad pública a la cual se encontraba vinculada. Este Tribunal consideró que la acción de tutela era un mecanismo judicial procedente para amparar los derechos de la actora, ya que, aunque existía otro medio de defensa judicial, en ese caso se buscaba proteger el derecho al mínimo vital de la madre y del nasciturus, sin embargo, decidió no amparar los derechos fundamentales de la actora, ya que no encontró demostrado que esta hubiera notificado previamente a la entidad accionada sobre su estado de embarazo. Los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela para amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas ha sido reiterado, entre otras, en las sentencias T-625 de 1999 (MP. Carlos Gaviria Díaz), T-1084 de 2002 (MP. Eduardo Montealegre Lynett), T-550 de 2004 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa), T-087 de 2006 (MP. Clara Inés Vargas Hernández).

61 MP. Humberto Sierra Porto. En esta sentencia, la Corte estudió la acción de tutela interpuesta por una mujer vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo, a quien se le informó que su contrato de trabajo no sería prorrogado. Con posterioridad a la notificación de la no renovación de su contrato, la accionante tuvo conocimiento de su estado de embarazo, situación que fue notificada inmediatamente a su empleador. Sin embargo, el empleador decidió mantener su decisión de terminar el contrato de trabajo a partir de la fecha previamente informada a la trabajadora. La accionante manifestó que la desvinculación afectaba, entre otros, su derecho y el de su futuro hijo, al mínimo vital, ya que se encontraba sola y no contaba con otra fuente de ingresos para procurarse su sustento. La Corte amparó los derechos de la actora, porque consideró que en ese caso, la garantía de la estabilidad laboral reforzada operaba, ya que la tutelante logró acreditar que “su estado de embarazo se presentó bajo la vigencia del contrato laboral”. En consecuencia, este Tribunal declaró que la terminación del contrato de trabajo había sido ineficaz, y ordenó a la entidad accionada que

reintegrara a la tutelante al cargo que venía desempeñando al momento de su desvinculación.

62 Sentencias T-420 y T-947 de 2010.

63 Folio 1. Cuaderno de anexos Nro. 2.

64 El recurso extraordinario de casación fue resuelto mediante providencia del 9 de febrero de 2010, sin embargo, en el escrito de tutela la señora Rosa Elena López Parada afirma que dicha providencia tan sólo fue notificada mediante edicto fijado el 1 de octubre de 2010, información que fue confirmada por la Sala de Revisión mediante consulta a la página de la rama judicial (<http://www.ramajudicial.gov.co>), en la que se verificó que la providencia en mención fue notificada mediante edicto fijado el 1 de octubre de 2010 y desfijado el 5 de octubre de la misma anualidad (expediente identificado con radicado No. 11001310500419990043401).

65 Folio No. 34, del cuaderno de revisión.

66 Folio No. 34, del cuaderno de revisión.