

T-232-99

Sentencia T-232/99

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial

Es suficientemente conocido el interés de la Corte Constitucional, sobre la especial protección laboral que se debe conceder a la mujer en estado de embarazo. Tanto es así, que esta Corporación, se ha pronunciado sobre los derechos de la mujer gestante o en período de lactancia a gozar de lo que se ha denominado una “estabilidad laboral reforzada”. Constituye un error en grado superlativo, privar a la mujer embarazada del derecho a trabajar, por cuanto, es el único medio que tiene de conseguir los medios de subsistencia para ella, para el niño que esta por nacer y, para las demás personas que tenga a su cargo. De manera pues, que se debe insistir en la necesidad de abolir cualquier clase de discriminación por efectos de la maternidad, en el entendido de que no se limiten las posibilidades de acceso de la mujer a la fuerza laboral del país. Es imperioso insistir en el derecho que le asiste a la mujer a permanecer al lado de su hijo recién nacido, pues solo la madre puede dar al hijo los cuidados físicos y afectivos que él necesita, pues es indiscutible que el primer contacto afectivo es fundamental para el desarrollo adecuado del nuevo ser, ya que en él se recogen variados elementos que contribuyen sin lugar a dudas en la personalidad y estabilidad emocional del menor.

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS-Fundamento constitucional

El hecho de elevar a rango constitucional los derechos de los trabajadores, destaca el valiosísimo contenido jurídico-social que el trabajo entraña para el ser humano, en la medida en que eleva las capacidades personales y, propicia la pacífica convivencia social que es uno de los fines del Estado. Es por eso que la Constitución Política consagra el trabajo como un derecho asequible a todos los ciudadanos sin que pueda predicarse ningún género de discriminación, derecho que gozará de la especial protección del Estado. Así pues, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, debe ser el elemento estructurante del orden colectivo en una sociedad organizada.

RELACIÓN LABORAL-Presunción existencia de contrato de trabajo

RELACIÓN LABORAL-Al empleador corresponde desvirtuar la presunción de existencia de contrato de trabajo

NASCITURUS-Protección constitucional

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA DE MUJER EMBARAZADA-Reintegro y vinculación a la seguridad social

Referencia: Expediente T-201.590

Peticionaria: Betty Marín Peña.

Procedencia: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Magistrado Ponente:

Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA.

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Alfredo Beltrán Sierra, Eduardo Cifuentes Muñoz y Carlos Gaviria Díaz, decide sobre el fallo proferido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

El expediente llegó a la Corte Constitucional, por remisión que se hizo en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. La Sala de Selección Número Tres, ordenó la selección del mencionado expediente, por auto del 4 de marzo de 1999.

## 1. Antecedentes

### A. La demanda

La demandante instauró acción de tutela en contra de la Empresa Centenario Apuestas Conapi 14, con el fin de que se le tutelaran los derechos a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, y en consecuencia, se declare nulo el despido y, se ordene a la empresa demandada a reintegrarla a su trabajo. En subsidio solicita, que se ordene al

empleador mencionado, el reconocimiento y pago del “salario mínimo vital y móvil” y, demás factores salariales y prestaciones sociales, especialmente la vinculación al sistema de seguridad social.

## B. Hechos

1. Que la demandante suscribió con la Empresa Conapi 14 un contrato de trabajo, el 19 de diciembre de 1996, a través del cual se vinculaba a la actora en el oficio de vendedora de chance, en un lugar ubicado en el barrio San Pablo II sector de Bosa D.C.

2. El salario pactado durante la relación laboral fue el 17% sobre las ventas diarias y el 2% por cada año sobre las ventas anuales, lo que en la realidad “constituyó un Salario Mensual aproximado de Cien mil pesos (\$100.000.00) equivalentes al último año”.

3. Según la peticionaria, ejecutó la labor encomendada atendiendo las instrucciones dadas por el empleador y, cumpliendo con el horario señalado, el cual era de las cuatro de la tarde a las nueve de la noche, de lunes a sábado. Añade, que durante el mes de agosto de 1997, dejó de prestar sus servicios por disposición del empleador.

4. La relación laboral entre las partes tuvo una duración de un año, nueve meses y trece días, hasta el dos de octubre de 1998, fecha en la cual la empresa demandada dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

5. Agrega la peticionaria, que no solo informó de manera personal al empleador de su estado de embarazo, sino que además, era evidente y notorio, como quiera que contaba con ocho meses y medio de gestación.

6. Al acercarse la fecha del parto, y ante la omisión por parte del empleador de afiliarse a la accionante a un sistema de seguridad social, el apoderado de la demandante se comunicó telefónicamente con la empresa demandada, con el fin de solicitar el reconocimiento de los derechos laborales de la actora, obteniendo como respuesta la citación de la señora Betty Marín a las instalaciones de la empresa con el objeto de despedirla.

7. Durante la relación laboral, el empleador no canceló a la actora lo correspondiente a recargos nocturnos, vacaciones, primas, calzado y vestido de labor, así como cesantías, intereses a las cesantías e indemnización por despido injusto.

## A. Réplica

El señor Isaías Ramírez Ortegón, en su condición de propietario del establecimiento demandado, en respuesta a un oficio enviado por el Tribunal Superior de Cundinamarca, Sala Laboral, expresa que la demandante no fue afiliada a ninguna E.P.S. durante el tiempo que prestó sus servicios en ese establecimiento, debido a que entre ella y la empresa demandada nunca a existido una relación laboral.

Manifiesta, que en efecto la actora estuvo vinculada a esa agencia pero mediante un contrato comercial de corretaje para la colocación independiente del juego de apuestas permanentes, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 50 de 1990 y, que sin explicación alguna abandonó sus actividades “al no volver a entregar el juego desde hace varias semanas”.

Añade, que el contrato de corretaje comercial se pactó sin exclusividad y sin subordinación “salvo la propia de la prestación del servicio (ausencia total de horario y lugar de trabajo) y en la misma forma se ejecutó, toda vez que la corredora de apuestas mencionada entregaba juego simultáneamente en otras agencias de apuestas permanentes”.

## A. Fallo de primera instancia

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, en fallo proferido el 18 de noviembre de 1998, denegó la acción instaurada, aduciendo brevemente, que mediante la acción constitucional se pretende la nulidad del despido, el reintegro al empleo, las indemnizaciones que establece la ley para el despido sin autorización de la mujer embarazada, así como otras prestaciones sociales. Sin embargo, añade, la tutela no es el medio idóneo para reclamarlos y obtenerlos, por cuanto existen otros mecanismos de defensa judicial establecidos en la ley, como es un proceso ordinario ante la jurisdicción laboral, en el cual se decida la naturaleza de la vinculación laboral que existió entre las partes.

## A. Impugnación

Inconforme con la decisión, la demandante actuando a través de apoderado impugnó la decisión del fallador a quo, aduciendo en primer lugar, que si bien es cierto la actora cuenta con otro medio de defensa judicial para reclamar los derechos laborales que le han sido desconocidos, la acción de tutela en este caso, se interpone como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, mientras se produce una decisión de fondo por parte del juez competente.

Agrega, que a consecuencia del despido la actora no cuenta con recursos económicos para subvencionar los gastos necesarios para su cuidado y el de su hijo y, que el hecho de no contar con un sistema de seguridad social la coloca en un estado de total desamparo.

## A. Fallo de segunda instancia

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 27 de enero de 1999, estima que la acción de tutela no es viable cuando se pretermiten las acciones judiciales establecidas en la ley, como en el asunto que se examina, en el cual no cabe duda de que la controversia que se plantea corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral.

Así las cosas, la acción constitucional es improcedente, además, señala la Corte Suprema, no se observa la presencia de un perjuicio irremediable “pues la interesada dentro de la posible acción que adelante puede también pedir y, de tener derecho, obtener el reconocimiento y pago de los eventuales daños ocasionados”, razones estas que llevan al ad quem a confirmar el fallo de primera instancia.

## I. Consideraciones de la Corte Constitucional

### La competencia

Es competente esta Sala de la Corte Constitucional para revisar las decisiones proferidas dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241-9 de

la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34 y 35 del Decreto 2591 de 1991.

El caso que se revisa.

La demandante incoa la acción de tutela, al considerar que se vulneraron sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, por cuanto, aduce la accionante, que al momento del despido se encontraba en estado de embarazo, razón por la cual, solicita la declaratoria de nulidad del despido y, en consecuencia se ordene al empleador que sea reintegrada al trabajo. Adicionalmente solicita, la cancelación de las prestaciones sociales y, en especial la vinculación al sistema de seguridad social.

Maternidad, derecho al trabajo

Es ya suficientemente conocido el interés de la Corte Constitucional, sobre la especial protección laboral que se debe conceder a la mujer en estado de embarazo. Tanto es así, que esta Corporación en reiteradas providencias, se ha pronunciado sobre los derechos de la mujer gestante o en período de lactancia a gozar de lo que se ha denominado una “estabilidad laboral reforzada”.

Ahora bien, considera la Corte Constitucional, que constituye un error en grado superlativo, privar a la mujer embarazada del derecho a trabajar, por cuanto, es el único medio que tiene de conseguir los medios de subsistencia para ella, para el niño que esta por nacer y, para las demás personas que tenga a su cargo. De manera pues, que se debe insistir en la necesidad de abolir cualquier clase de discriminación por efectos de la maternidad, en el entendido de que no se limiten las posibilidades de acceso de la mujer a la fuerza laboral del país.

Por otra parte, es imperioso insistir en el derecho que le asiste a la mujer a permanecer al lado de su hijo recién nacido, pues solo la madre puede dar al hijo los cuidados físicos y afectivos que él necesita, pues es indiscutible que el primer contacto afectivo es fundamental para el desarrollo adecuado del nuevo ser, ya que en él se recogen variados elementos que contribuyen sin lugar a dudas en la personalidad y estabilidad emocional del menor.

Así las cosas, “...la tendencia generalizada de brindar protección especial a la mujer y al menor, son aspiraciones que tanto la Carta Política como las leyes actuales consagran como

derechos normal y válidamente denominados 'sociales', por cuanto, su aplicación depende en forma preponderante a la sociedad organizada" (Sent. 174 de 1999 M.P. Alfredo Beltrán Sierra).

No obstante lo anterior, el carácter subsidiario de la acción de tutela hace necesario que el juez constitucional analice el caso concreto, con el objeto de determinar las condiciones objetivas que dieron lugar al despido de la mujer embarazada, en orden a establecer si es viable la protección transitoria que se solicita.

En el caso que ahora ocupa la atención de la Corte, se tiene que la peticionaria afirma haber sido contratada para desempeñar el oficio de vendedora de chance, labor esta, que según ella, ejecutó atendiendo las indicaciones del empleador, con un salario pactado durante la relación laboral y, cumpliendo el horario establecido, el cual era de las cuatro de la tarde a las nueve de la noche, de lunes a sábado, hasta el momento que fue citada a las instalaciones de la empresa para ser despedida.

Por su parte, el propietario del establecimiento de comercio de apuestas permanentes, demandado en la presente acción de tutela, señala que la accionante no fue afiliada a ninguna E.P.S., toda vez, que nunca ha tenido vínculos laborales con esa agencia de apuestas ni con su propietario, ya que su vinculación obedeció a un contrato comercial de corretaje para "la colocación independiente del juego de apuestas permanentes", según documento que obra en el expediente, contrato éste que se pactó sin exclusividad y sin subordinación, salvo la propia prestación del servicio.

Si bien es cierto que en la presente tutela, nos encontramos ante la problemática de definir en primer término, cual es la naturaleza jurídica de la relación laboral que vinculaba a las partes, no es menos cierto, que nuestro Estatuto Fundamental consagra en su artículo 25 "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

De la misma manera, el artículo 53 de la Constitución Política, al consagrar los derechos del trabajador, preceptúa los principios mínimos fundamentales que debe tener en cuenta la ley, entre los cuales se encuentran , entre otros, la "igualdad de oportunidades para los trabajadores"; "estabilidad en el empleo"; "primacía de la realidad sobre formalidades

establecidas por los sujetos de las relaciones laborales”; “protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

El hecho de elevar a rango constitucional los derechos de los trabajadores, destaca el valiosísimo contenido jurídico-social (art. 1 C.P) que el trabajo entraña para el ser humano, en la medida en que eleva las capacidades personales y, propicia la pacífica convivencia social que es uno de los fines del Estado. Es por eso que la Constitución Política consagra el trabajo como un derecho asequible a todos los ciudadanos sin que pueda predicarse ningún género de discriminación, derecho que gozará de la especial protección del Estado. Así pues, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, debe ser el elemento estructurante del orden colectivo en una sociedad organizada.

En ese orden de ideas, esta Corporación en sentencia C-665 de 1998, al declarar la inexecutable del inciso segundo del artículo 2º de la Ley 50 de 1990, que establecía: “...No obstante, quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b) del artículo 1º de esta ley y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada”; determinó que la presunción de toda relación de trabajo personal se encuentra regida por un contrato de esa naturaleza, como lo dispone el inciso primero de la norma demandada, es decir, estableció la carga de la prueba al empleador cuando alegue que el contrato no es índole laboral. En efecto, dijo la Corte en la sentencia citada : “El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que en verdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. Será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 CP.), quien examine el conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción”.

Es decir, al establecerse la presunción de la existencia del contrato de trabajo en cualquier relación laboral, se presenta la figura de la cosa juzgada constitucional en el caso que ahora ocupa la atención de la Corte.

De manera pues, que corresponde al demandado probar en el proceso ordinario correspondiente, que entre él y la demandante no existía una relación laboral y, que el contrato que celebraron se pactó sin exclusividad y sin subordinación, situación esta que lo relevó de afiliar a la actora a una E.P.S. durante el tiempo que prestó los servicios en ese establecimiento, tal como lo afirma en el expediente.

Por otra parte, es imperioso para la Corte, recordar en esta sentencia, la especial protección que brinda la Carta a los niños, al establecer en su artículo 44 que “Son derechos fundamentales de los niños : la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social...”, derechos estos, que han sido desconocidos por parte del demandado al hijo de la señora Betty Marín Peña, como quiera que al encontrarse la madre sin asistencia médica y social, fueron expuestos tanto ella como su hijo, día a día a un perjuicio irremediable, poniendo en grave riesgo su salud y, en consecuencia su vida.

Es que, a juicio de la Corte, no puede considerarse al que esta por nacer ni al menor recién nacido, como un ser aislado, por cuanto, él es producto de la maternidad, de la familia y de la sociedad y, estas circunstancias condicionan su existencia, en el sentido de que él evoluciona siempre respecto de ellas.

Así las cosas, esta Corporación concederá la acción constitucional interpuesta, de manera transitoria, en la forma prevista por el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, para evitar un perjuicio irremediable de la madre y el menor, hasta tanto se produzca una decisión de fondo por parte del Juez competente y, en consecuencia, se ordenará el reintegro de la demandante a su trabajo y su vinculación a un sistema de seguridad social. Además, ordena la Corte que el empleador demandado, pague a la señora Betty Marín Bernal, la suma que le corresponda por concepto de la licencia de maternidad, por cuanto esta carga prestacional la debe asumir el patrono, por el hecho de no haber cumplido con su obligación legal de afiliar a la demandante a un sistema de seguridad social.

Las demás peticiones hechas por la actora, desbordan la órbita de la acción de tutela, por lo tanto, deberán ser reclamadas ante la jurisdicción ordinaria laboral.

#### IV. DECISION

En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del

pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Primero: REVOCAR el fallo proferido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, el 27 de enero de 1999, dentro de la acción de tutela interpuesta por la señora Betty Marín Peña.

Segundo: CONCEDER de manera transitoria, en los términos establecidos en el artículo 8º del Decreto 2591 de 1991 la acción de tutela presentada por Betty Marín Peña contra la Empresa Apuestas Centenario Conapi 14.

Tercero: ORDENAR a la Empresa Apuestas Centenario Conapi 14, el reintegro al empleo que venía desempeñando la señora Betty Marín Peña y, su vinculación INMEDIATA a una entidad de seguridad social. Igualmente, se ordena al empleador pagar a la demandante, la suma que le corresponda por concepto de la licencia de maternidad.

Cuarto: Líbrense por Secretaría, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, cópiese, publíquese, comuníquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

ALFREDO BELTRAN SIERRA

Magistrado

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

PABLO ENRIQUE LEAL RUIZ

Secretario General (E)

Salvamento de voto a la Sentencia T-232/99

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Establecimiento de relación de trabajo personal (Salvamento de voto)

La acción de tutela resulta improcedente cuando existen otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Corresponde a la jurisdicción ordinaria establecer si una determinada relación de trabajo personal está o no regida por un contrato de trabajo y, en su caso, deducir las consecuencias que se siguen de ello. Ante dicha jurisdicción la persona que alegue su condición de trabajador deberá probar el hecho cierto e indicador de la “relación de trabajo personal” y, por su parte, al demandado incumbirá destruir la presunción que se genera en el sentido de que tal vínculo se encuentra gobernado por un contrato de trabajo.

TUTELA TRANSITORIA-Improcedencia por no acreditar relación de trabajo personal (Salvamento de voto)

La procedencia transitoria de la acción de tutela no puede admitirse si no está en juego un perjuicio irremediable, pero cuando éste se aduce en el contexto de una relación laboral, adicionalmente, se requiere que el presupuesto básico - contrato de trabajo -, se acredite debidamente.

JURISDICCION LABORAL-Establecimiento de existencia de un contrato de trabajo (Salvamento de voto)

JUEZ DE TUTELA-No resuelve controversias de orden legal (Salvamento de voto)

La función de los jueces de la jurisdicción constitucional es la de defender los derechos fundamentales; no la de resolver las controversias de legalidad asignadas a otras jurisdicciones, menos todavía cuando para ello debe adelantarse una ardua tarea probatoria.

Referencia: Expediente T-201.590

Peticionario: Betty Marín Peña

Procedencia: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Magistrado Ponente:

Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Con todo respeto me aparto de la decisión anterior, entre otras, por las siguientes razones:

1. La acción de tutela resulta improcedente cuando existen otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Corresponde a la jurisdicción ordinaria establecer si una determinada relación de trabajo personal está o no regida por un contrato de trabajo y, en su caso, deducir las consecuencias que se siguen de ello. Ante dicha jurisdicción la persona que alegue su condición de trabajador deberá probar el hecho cierto e indicador de la “relación de trabajo personal” y, por su parte, al demandado incumbirá destruir la presunción que se genera en el sentido de que tal vínculo se encuentra gobernado por un contrato de trabajo.

1. La procedencia transitoria de la acción de tutela no puede admitirse si no está en juego un perjuicio irremediable, pero cuando éste se aduce en el contexto de una relación laboral, adicionalmente, se requiere que el presupuesto básico - contrato de trabajo -, se acredite debidamente. La Corte Constitucional, en esta sentencia, no ha entrado a analizar la naturaleza jurídica de la relación reinante entre las partes. Ni siquiera se ha demostrado el hecho indicador de la “relación de trabajo personal”, sobre el que se apoya la presunción ya mencionada. La Corte, por lo demás, patrocina una extraña separación de la unidad de la causa al reservar, para el proceso de tutela, la plena aceptación de la presunción que consagra el artículo 24 del Código Sustantivo del trabajo, indicando que la eventual destrucción de tal presunción se llevará a cabo en el proceso ordinario. De este modo, no sólo se desarticula el procedimiento, sino que se genera una clara violación del derecho de defensa del demandado. Por la vía cautelar, sin que el demandado pueda ejercitar a cabalidad su derecho de defensa y contradicción de la prueba, se anticipa y consolida el

objeto de las pretensiones que en su contra se esgrimen.

1. La Corte Constitucional ha considerado que la acción de tutela contra un particular es viable, entre otros casos, cuando se compruebe la existencia de una relación de trabajo. Sin este requisito material, necesario para acreditar la subordinación o indefensión del actor, la tutela no puede plantearse. En la sentencia, la Corte exonera al demandante incluso de demostrar la “relación de trabajo personal”; la simple impugnación de su parte referida al contrato comercial de corretaje, le bastó a la Sala para edificar la presunción de existencia de contrato de trabajo. El cómodo expediente de remitir al proceso ordinario la determinación de la relación de subordinación, pero anticipando el amparo transitorio, desconoce la exigencia legal de que este extremo se encuentre acreditado, si de lo que se trata es de buscar el remedio a una lesión de un derecho fundamental. La tutela se desvirtúa si a ella se recurre para obtener la declaración de derechos contractuales y legales, olvidando que su cometido es el de proteger derechos fundamentales radicados y configurados previamente en cabeza de las personas.

1. La decisión de la Sala interpreta equivocadamente la sentencia C-665 de 1998. En efecto, la sentencia citada no alteró en modo alguno la competencia de los jueces laborales para establecer la existencia de un contrato de trabajo. Tampoco la anotada providencia releva al interesado de demostrar el hecho indicador con fundamento en el cual se erige la presunción relativa al contrato de trabajo. De manera mecánica cree la mayoría que es suficiente que una parte vinculada por un contrato civil o comercial, rechace la realidad de estos últimos, para que con esa simple aseveración se presuma la relación de trabajo. La Corte en la sentencia aludida ciertamente exonó al demandante de la carga de la prueba atinente al elemento de la subordinación, pero no respecto de la “relación de carácter personal”. En todo caso, el fraccionamiento procesal a que da lugar la decisión de la mayoría, se opone a la norma consagrada en el primer inciso del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, que no se entiende si no se concede a la otra parte la oportunidad de desvirtuar la presunción, puesto que siendo ella de naturaleza legal, se convertiría, dentro del proceso de tutela, en presunción de derecho.

1. Personalmente, estimo que estos fallos aparentemente protectores de los derechos, terminan por lesionar los derechos fundamentales y menoscaban la institución de la tutela. No me cabe la menor duda de que la parte demandada fue condenada, por el juez no competente, por fuera del proceso previsto en la ley. La función de los jueces de la jurisdicción constitucional es la de defender los derechos fundamentales; no la de resolver las controversias de legalidad asignadas a otras jurisdicciones, menos todavía cuando para ello debe adelantarse una ardua tarea probatoria. Si finalmente, las sentencias de los jueces ordinarios quebrantan los derechos fundamentales y exhiben el carácter de vías de hecho, entonces la jurisdicción constitucional podrá entrar a actuar. Sustituir a la jurisdicción ordinaria no es la misión que la Constitución confirió a la jurisdicción ordinaria y, específicamente, a la Corte Constitucional. Empeñarse en hacerlo, con el pretexto de que así se protegen derechos, de una o de otra manera relacionados con los derechos fundamentales, trasluce una apreciación errónea sobre las exactas coordenadas dentro de las cuales deben ubicarse los problemas constitucionales y fallar el juez de esta jurisdicción. La consecuencia de este extravío es evidente en el fallo. Las flaquezas probatorias en vano se pretenden cubrir con afirmaciones asertóricas sobre el derecho al trabajo - que nadie discute -, pero que sólo sirven para poner de bulto la petición de principio en que se incurre, puesto que ellas no suplen sino demandan que se haya acreditado la relación de trabajo.

Fecha ut supra

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado