COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/661/07

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/661/07
Expediente	T-1624934
Fecha	2007-08-24
Sala	Sala Laboral
Magistrado ponente	JAIME ARAÚJO RENTERÍA En
Partes	Mónica Alexandra Cortés Avilés contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Providencias Judiciales
- Mujer Embarazada
- Mujer Trabajadora Embarazada
- /Mujer Trabajadora Embarazada
- Mujer Trabajadora Embarazada Y Maternidad
- Despido De Mujer Embarazada

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación ausencia de la autorización respectiva ante la autoridad competente, con fundamento en las normas indicadas en las consideraciones de esta Sentencia, la

Texto completo

T-661-07 (Proyecto de circulación restringida) Sentencia T-661/07 ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES -Procedencia excepcional para la protección de derechos fundamentales ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES -Causales genéricas de procedibilidad/ ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES -Causales especiales de procedibilidad ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES -Clases de defectos MUJER EMBARAZADA -Protección constitucional especial/MUJER EMBARAZADA -Protección en disposiciones de derecho internacional MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Garantías y beneficios /MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA -Disposiciones que se desprenden de la prohibición del despido MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA Y MATERNIDAD -Protección especial por el Estado DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA- Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad de contrato DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA -Permiso del inspector de trabajo ACCION DE TUTELA -Procedencia por no existir otro medio de defensa judicial ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES -Procedencia por defecto sustantivo DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA SIN AUTORIZACION DEL INSPECTOR DE TRABAJO -Se presume que éste ocurrió por razón del embarazo Dada la ausencia de la autorización respectiva ante la autoridad competente, con fundamento en las normas indicadas en las consideraciones de esta Sentencia, la desvinculación laboral

de la actora se produjo como consecuencia de su estado de embarazo, situación que como se ha repetido en múltiples ocasiones en este fallo, resulta contrario a la Constitución y a las normas establecidas por el legislador para el efecto.

Referencia: expediente T-1624934 Acción de tutela instaurada por Mónica Alexandra Cortés Avilés contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá.

Magistrado Ponente: Dr. JAIME ARAÚJO RENTERÍA Bogotá, D.C., veinticuatro (24) de agosto de dos mil siete (2007). La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional integrada por los Magistrados MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA, JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Y JAIME ARAÚJO RENTERÍA, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente:

SENTENCIA Dentro del proceso de revisión del fallo dictado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que resolvió la acción de tutela promovida por Adriana Zambrano Muñoz, quien actúa como apoderada judicial de Mónica Alexandra Cortés Avilés, contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá.

I. ANTECEDENTES El día 27 de marzo de 2007, Adriana Zambrano Muñoz, actuando como apoderada judicial de Mónica Alexandra Cortés Avilés, interpuso acción de tutela ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, por considerar vulnerados el derecho fundamental de su poderdante al debido proceso, a la protección de la maternidad, al mínimo vital y los derechos fundamentales de los niños.

Fundamentó su acción en los siguientes hechos y consideraciones: 1. Hechos: 1.1 Sostiene que el día 21 de enero del año 2002, la accionante se vinculó mediante “[c]ontrato de trabajo de servicio educativo por labor contratada” al Colegio Cardenal Sancha -propiedad de la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha-, en el cargo de “[d]ocente tiempo completo de la clase de inglés”, para el período escolar comprendido entre el día 21 de enero de 2002 y el día 30 de noviembre del mismo año, con un salario mensual de $800.400.

1.2 Indica que en el mes de septiembre del año 2002, la actora le comunicó a su empleador que se encontraba en estado de embarazo. 1.3 Señala que a pesar del estado de gravidez de su poderdante, el día 20 de noviembre de 2002, la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha le notificó la terminación unilateral de su contrato de trabajo, para lo cual argumentó “[l]a finalización de la labor para la cual fue contratada (…) por vencimiento del período escolar.” 1.4 Afirma que la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha no solicitó ante el Ministerio de la Protección Social, la autorización respectiva para despedir a su trabajadora en estado de embarazo.

1.5 Sostiene que con posterioridad a la desvinculación laboral de la actora, la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha “[h]a continuado contratado personal para dictar la clase de inglés.” Así mismo, indica que durante la ejecución del contrato de trabajo en comento, “[n]o se reportó inconformidad alguna en relación con el desempeño de la trabajadora” , razón por la cual, “[s]iempre existió una expectativa cierta y fundada” de que la actora conservara su trabajo.

1.6 Señala que la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha no canceló a su poderdante la indemnización correspondiente por la terminación unilateral de su contrato de trabajo, así como tampoco el valor de su licencia de maternidad, “Pagos estos que de manera reiterada se negó a reconocer ante las reclamaciones de la Sra. Cortés Avilés.” 1.7 Con fundamento en lo anterior, afirma que el día 17 de julio de 2003, la actora instauró demanda ordinaria laboral contra la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha, la cual fue decidida en primera instancia el día 13 de octubre del año 2006 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá.

Indica que en su sentencia, en consideración de lo dispuesto en las normas que regulan la materia y en lo definido al respecto por la jurisprudencia constitucional, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá decidió favorablemente las pretensiones de la demandante. Para ello, sostuvo que en virtud del estado de embarazo de la Sra. Cortés Avilés al momento en que se produjo su despido, el conocimiento que de dicho estado tenía la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha, y la permanencia de la clase de inglés en el programa académico que ofrece el Colegio Cardenal Sancha, la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha se encontraba obligada a garantizar la estabilidad de la demandante en su trabajo.

En consecuencia, el juez de primera instancia condenó a la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha a pagar a la demandante las sumas indexadas por los siguientes conceptos:

indemnización por despido en estado de embarazo, indemnización por despido sin justa causa, y el pago de la licencia de maternidad respectiva.

1.8 Afirma que una vez se surtió la notificación de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá, la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha interpuso recurso de apelación únicamente contra la condena de pago correspondiente a la indemnización por despido sin justa causa. , pues en su criterio, "[n]o hubo despido sino extinción de la labor contratada." 1.9 Manifiesta que en segunda instancia, mediante decisión adoptada el día 9 de marzo de 2007, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá revocó la sentencia de primera instancia proferida el día 13 de octubre de 2006 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá.

Señala que para fundamentar su decisión, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá adujo: "[n]o existió despido injusto, pues (…) la culminación del período académico constituye un modo legal de terminación del contrato y como tal no genera reparación de perjuicios, quedando adicionalmente el empleador relevado de la obligación de acudir ante el Ministerio de Trabajo y de la Protección Social para solicitar la autorización para su desvinculación." 2. Solicitud de tutela 2.1 De conformidad con lo expuesto, el día 27 de marzo de 2007, Adriana Zambrano Muñoz, actuando como apoderada judicial de Mónica Alexandra Cortés Avilés, interpuso acción de tutela ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, por considerar vulnerados los derechos fundamentales de su poderdante al debido proceso, a la protección de la maternidad y a la seguridad social.

2.2 A juicio de la apoderada judicial, mediante la decisión adoptada el día 9 de marzo de 2007, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá incurrió en una vía de hecho al revocar la sentencia proferida el día 13 de octubre de 2006 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá. Esto por cuanto, en su criterio, la decisión de la Sala contradice lo dispuesto en las normas que regulan la materia, [1] así como la jurisprudencia que la Corte Constitucional ha desarrollado respecto del derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares las mujeres en estado de embarazo.

[2] 2.3 Al respecto, señala que dicha decisión "[d]esconoció las siguientes previsiones normativas y constitucionales: El fuero circunstancial de la mujer en estado de embarazo; el derecho a la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo; el derecho al reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por el hecho del parto;

la reparación de los perjuicios mediante el reconocimiento y pago de las indemnizaciones que se generan al no desvirtuarse la justa causa de terminación del contrato laboral o la imposibilidad de garantizar su continuidad, (…)." 2.4 En virtud de las consideraciones y hechos descritos anteriormente, la apoderada judicial de Mónica Alexandra Cortés Avilés solicita que el juez de tutela revoque la sentencia proferida el día 9 de marzo de 2007 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, y en consecuencia, confirme la sentencia emitida el día 13 de octubre

de 2006 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá dentro del proceso ordinario laboral instaurado por su poderdante contra la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha.

3. Trámite de instancia 3.1 La acción fue tramitada ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia la cual mediante auto del día 9 de abril de 2007, ordenó su notificación a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, al representante legal de la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha y al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá.

3.2 Por su parte, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha y el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá, guardaron silencio sobre los hechos que fundamentan la presente acción de tutela.

4. Pruebas relevantes que obran en el expediente. 4.1 Folio 1, cuaderno 3, poder otorgado por Mónica Alexandra Cortés Avilés a la abogada Adriana Zambrano Muñoz, para interponer acción de tutela contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá por la decisión adoptada el día 9 de marzo de 2007 dentro del proceso ordinario laboral instaurado por Mónica Alexandra Cortés Avilés contra la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha.

4.2 Folios 2 - 12, cuaderno 3, copia de la sentencia de segunda instancia proferida el día 9 de marzo de 2007 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por Mónica Alexandra Cortés Avilés contra la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha.

4.3 Folios 13 - 23, cuaderno 3, copia de la sentencia de primera instancia proferida el día 13 de octubre de 2006 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por Mónica Alexandra Cortés Avilés contra la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha.

II. LA SENTENCIA QUE SE REVISA En sentencia única de instancia del día 13 de abril de 2007, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia denegó la solicitud de amparo.

Para el efecto, la Sala sostuvo que la sentencia emitida el día 9 de marzo de 2007 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, "[f]ue el fruto de la legítima valoración de las pruebas allegadas al proceso, las cuales fueron examinadas y sopesadas por el juzgador dentro del ámbito de autonomía que la misma Constitución le ha otorgado, de tal manera que no es la acción de tutela la llamada a cuestionar las reflexiones del operador jurídico, máxime si ellas consultaron reglas mínimas de razonabilidad jurídica, como ocurrió en el presente caso." Así, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia estimó que en virtud de la interpretación plausible que llevó a cabo la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá para revocar la decisión adoptada en primera instancia dentro del proceso ordinario laboral en cuestión, en el presente caso no es admisible considerar que la providencia judicial atacada incurrió en una vía de hecho.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE. 1. Competencia De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y con la selección y el reparto efectuados el 15 de junio de 2007, esta Sala es competente para revisar la decisión judicial mencionada.

2. Problema Jurídico 2.1 De acuerdo con los hechos expuestos, en el presente caso corresponde a la Corte examinar el siguiente problema jurídico: ¿La Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá vulneró los derechos fundamentales de la Sra. Mónica Alexandra Cortés Avilés al debido proceso a la protección de la maternidad, al mínimo vital y los derechos fundamentales de los niños, al revocar mediante la sentencia proferida el día 9 de marzo de 2007, la decisión adoptada el día 13 de octubre de 2006 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por la actora contra la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha?

2.2 Para dar solución al problema jurídico planteado, en primer lugar, esta Sala reiterará el criterio jurisprudencial de esta Corporac ión según el cual, la acción de tutela procede de manera excepcional contra providencias judiciales en los casos en que las decisiones proferidas en éstas, vulneren o amenacen los derechos fundamentales. En segundo lugar, hará referencia a la protección constitucional y legal de la mujer en estado de embarazo, y a su derecho a la estabilidad laboral reforzada, particularmente, en los casos en que su vinculación laboral se deriva de un contrato de trabajo a término fijo.

2.3 Finalmente, con base en lo anterior, ésta Sala de Revisión estimará si debe revocar la sentencia de tutela emitida el día 13 de abril de 2007 por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante la cual decidió negar el amparo de los derechos fundamentales de la actora al debido proceso, a la protección de la maternidad, al mínimo vital y los derechos fundamentales de los niños de la Sra. Cortés Avilés, presuntamente vulnerado por la decisión adoptada el día 9 de marzo de 2007 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por la actora contra la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha.

3. Procedencia excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales. Reiteración de Jurisprudencia. 3.1 Aunque la jurisprudencia constitucional ha señalado que, en principio, la acción de tutela no procede para atacar providencial judiciales, la jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido que de manera excepcional, el ámbito de aplicación de la acción de tutela incluye el derecho de toda persona a solicitar el amparo de sus derechos fundamentales, cuando estos sean vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de los jueces de la República a través de sus decisiones.

[3] Es decir, la Corte ha considerado que en los casos en que los jueces, a través de sus providencias, incurran en un vía de hecho, esto es, en el desconocimiento del contenido de los derechos fundamentales, una vez agotados todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial, o ante la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable, la acción de tutela constituye un medio idóneo para atacar dichas decisiones, y en consecuencia, para garantizar la salvaguarda de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados por la decisión.

[4] Al respecto, en la sentencia T-363 de 2006, la Corté expresó: [5] “En este orden de ideas, la admisión de la tutela en estos casos juega un papel importante, pues armoniza las relaciones político sociales inherentes al Estado Constitucional y democrático, dado que, aunque se establece como principio la improcedencia de la acción de tutela frente a providencias judiciales, para privilegiar principios y derechos superiores tales como la autonomía, imparcialidad e idoneidad de los jueces, la cosa juzgada, la vigencia de un orden justo, la seguridad jurídica y la prevalencia y protección real del derecho sustancial, de todas formas tal principio admite excepciones que, en vez de desdibujar los postulados antes enunciados, tienden a su consagración, (…).

[6] ” 3.2 En virtud de lo indicado, con el propósito de armonizar los alcances de la acción de tutela contra providencias judiciales para garantizar la protección de los derechos fundamentales, entre otros, al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y a la igualdad , y la necesidad de hacer efectivos principios y valores constitucionales como la seguridad jurídica, la cosa juzgada y la autonomía e independencia de los jueces en el cumplimiento de sus funciones, esta Corte ha insistido en que la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales se deriva del cumplimiento estricto de los requisitos jurisprudenciales que esta Corporación ha definido para el efecto.

3.3 En este orden, la Corte ha desarrollado un criterio jurisprudencial relativo a la doctrina de las vías de hecho que distingue entre causales genéricas y específicas de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales.

[7] 3.4 Así, este Tribunal ha indicado los siguientes requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales:

[8] (1) Que el caso cumpla el requisito de subsidiariedad, esto es, que el actor haya agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial, salvo cuando se trata de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

[9] (2) Que el caso cumpla el requisito de la inmediatez, es decir, que la acción de tutela haya sido interpuesta en un término prudencial y razonable con relación a la ocurrencia de los hechos que originaron la afectación o amenaza de los derechos fundamentales.

[10] (3) Que no se trate de sente ncias de tutela, pues las controversias que se susciten respecto de la protección de los derechos fundamentales no pueden prolongarse de manera indefinida.

[11] 3.5 Ahora bien, con relación a las causales e específicas de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales, la Corte ha clasificado los tipos de defectos en los que puede incurrir una providencia judicial, con fundamento en los cuales, el juez de tutela puede determinar si una decisión de esta naturaleza, vulnera o amenaza un derecho fundamental. Así pues, para que la acción de tutela proceda contra una providencia judicial, el actor debe acreditar que ésta incurre, al menos, en uno de los siguientes defectos:

[12] (1) Defecto orgánico, el cual se presenta cuando el juez o tribunal que profirió la providencia cuestionada, carece por completo de competencia para surtir dicha actuación.

[13] (2) Defecto procedimental, se presenta cuando la autoridad judicial adelanta el proceso judicial cuestionado por fuera del procedimiento establecido en las normas correspondientes.

[14] (3) Defecto fáctico, se origina cuando el supuesto legal del cual se deriva la providencia judicial, no tiene sustento en el material probatorio allegado al proceso.

[15] (4) Defecto sustantivo, surge cuando las normas acogidas para tomar la decisión judicial, no son aplicables al caso concreto, o la interpretación que de ellas hace el juez, desborda en perjuicio de los derechos fundamen tales del actor.

[16] 3.6 En suma, de manera excepcional, la acción de tutela procede contra providencias judiciales, en todos aquellos casos en que el juez de tutela determine (i) que el caso puesto a su consideración cumple las causales genéricas de procedencia de la acción de tutela; y, (ii) que la providencia judicial atacada vulnera o amenaza los derechos fundamentales del accionante, y por tanto, presenta uno o varios de los defectos previstos por la jurisprudencia de la doctrina de las vías de hecho desarrollada por esta Corporación.

4. Fundamentos normativos de la p rotección a la mujer y a la maternidad. Protección Constitucional 4.1 La jurisprudencia constitucional ha sostenido que la Constitución Política de 1991 efectuó un importante avance respecto de la protección y efectividad de los derechos de la mujer en todos los ámbitos. En este sentido, ha estimado que es posible afirmar que sólo a partir del Acto Constituyente de 1991, los derechos de las mujeres adquirieron trascendencia constitucional. Al respecto, en la sentencia C-355 de 2006, la Corte indicó:

[17] “Cabe recordar que las mujeres contaron con especial deferencia por parte del Constituyente de 1991, quien conocedor de las desventajas que ellas han tenido que sufrir a lo largo de la historia, optó por consagrar en el texto constitucional la igualdad, tanto de derechos como de oportunidades, entre el hombre y la mujer, así como por hacer expreso su no sometimiento a ninguna clase de discriminación.

También resolvió privilegiarla de manera clara con miras a lograr equilibrar su situación, aumentando su protección a la luz del aparato estatal, consagrando también en la Carta Política normas que le permiten gozar de una especial asistencia del Estado durante el embarazo y después del parto, con la opción de recibir un subsidio alimentario si para entonces estuviere desempleada o desamparada; que el Estado apoye de manera especial a la mujer cabeza de familia, así como que las autoridades garanticen su adecuada y efectiva participación en los niveles decisorios de la Administración Pública, entre otras.” (Negrilla fuera del texto original) 4.2 En efecto, de acuerdo con el artículo 43 de la Constitución Política, el Estado Colombiano debe garantizar la protección especial de la mujer en estado de embarazo y después del parto, así como el ejercicio de su derecho a la igualdad. Así, la norma constitucional indicada dispone:

“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 (…).” (Negrilla fuera del texto original).

4.3 Ahora bien, en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, la protección de la mujer en estado de embarazo constituye uno de los principios mínimos fundamentales que deben orientar las relaciones laborales. Pues justamente, las normas constitucionales referentes a la protección de la mujer y la maternidad, tienen “[l]a clara finalidad de evitar la discriminación laboral de la cual venían siendo objeto las mujeres en tal estado, por la tendencia de los empleadores a considerar que el embarazo les causaba cargas de orden económico.” [18] En tal sentido, el artículo en comento señala que hacen parte de tales principios “ [la] estabilidad en el empleo; (…) [la] protección a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.” 4.4 Dado lo anterior, y en consideración de lo dispuesto en el artículo 44 Superior, la protección especial a favor la mujer en estado de embarazo y durante el período posterior al parto, no sólo se fundamenta en el interés de reconocer “[q]ue la mujer ha padecido históricamente una situación de desventaja que se ha extendido a todos los ámbitos de la sociedad y especialmente a la familia, a la educación y al trabajo.”, [19] también cumple la finalidad de salvaguardar los derechos fundamentales de los niños que tal y como lo expresa la Constitución, prevalecen sobre los derechos de los demás .

[20] 4.5 Es por esta razón que el Estado colombiano, a través de la aprobación y ratificación de múltiples convenios y tratados internacionales, ha asumido la obligación de garantizar los derechos de las mujeres durante el período del embarazo y después del parto. De acuerdo con el artículo 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, incorporado al ordenamiento jurídico colombiano mediante la ley 74 de 1968, el Estado colombiano reconoce que “ Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social (…).” [21] Así mismo, el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-, incorporada en el ordenamiento jurídico colombiano mediante la Ley 51 de 1981, dispone:

“ 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;” Por su parte, el artículo 4 de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, la cual hace parte del ordenamiento jurídico interno mediante la Ley 248 de 1995, determina que “ Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: (…) e.) El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;

Protección legal 4.5 En consideración de las normas constitucionales, el legislador ha determinado de manera precisa las garantías y beneficios de los que goza la mujer trabajadora en estado de embarazo, durante la época del parto y en el período de lactancia.

Tales garantías pueden ser resumidas así: (1) Descanso remunerado en la época del parto. En la época del parto, las madres tienen derecho a recibir el pago de un descanso remunerado por un término de 12 semanas cuyo monto obedece al salario devengado por la trabajadora al momento de su inicio.

[22] En el evento en que el empleador incumpla con esta obligación, deberá pagar a la trabajadora "[c]omo indemnización, [el] doble de la indemnización de[l] descanso no concedido.

[23] (2) Descanso remunerado durante la lactancia. Durante los seis meses siguientes al parto, para amamantar a su hijo, la trabajadora tiene derecho a dos descansos remunerados de 30 minutos cada uno dentro de la jornada laboral.

[24] (3) Prohibición de despedir. La trabajadora que se encuentre en estado de embarazo o en la etapa de descanso remunerado en la época del parto, tiene derecho a conservar su trabajo. Así pues, "Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, (…)." [25] 4.6 De la prohibición de despedir a una trabajadora que se encuentre en estado de embarazo o en período de lactancia, se desprenden las siguientes disposiciones:

(1) El empleador que pretenda despedir a una mujer en estado de gravidez o durante la etapa de lactancia, "[n]ecesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario." En todo caso, el permiso para despedir sólo puede producirse con arreglo a las causas de terminación del contrato de trabajo por justa causa previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

[26] Antes de conceder el permiso, "[e]l funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes." [27] (2) Dado que la trabajadora que se encuentre en las circunstancias señaladas tiene derecho a conservar su trabajo, "No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas." [28] (3) La mujer trabajadora que sea despedida en los períodos indicados y sin el respectivo permiso de la autoridad competente, dado que se entiende que este despido no produce efecto alguno, tiene derecho a ser reintegrada a su trabajo, al pago de una indemnización equivalente a 60 días de salario, al pago de las indemnizaciones y prestaciones sociales correspondientes a la modalidad de contrato de trabajo convenida, y al pago de la licencia de maternidad, si éste aún no se ha hecho efectivo.

[29] 4.7 En conclusión, con fundamento en la Constitución Política y en los instrumentos internacionales incorporados al ordenamiento jurídico interno, el Estado colombiano tiene la obligación de garantizar a las mujeres y a sus menores hijos, asistencia y protección durante el embarazo y después del parto. Es por ello que el legislador ha dispuesto que la trabajadora que se encuentre en estas circunstancias, tiene derecho a un período de descanso remunerado durante la época del parto y de lactancia, así como a no ser despedida con fundamento en esta situación. Sin embargo, el empleador que pretenda despedir a una mujer en estado de gravidez o durante la etapa de lactancia, debe solicitar la autorización respectiva ante el funcionario competente, pues de lo contrario, adquiere la obligación de reintegrar a la trabajadora, de pagar las indemnizaciones y prestaciones sociales que prevé la ley.

5. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo. Contratos de trabajo a término fijo. Reiteración de Jurisprudencia.

5.1 En atención a las normas constitucionales y legales señaladas anteriormente, en reiteradas oportunidades, [30] la jurisprudencia constitucional se ha referido al derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo. En este sentido, ha sostenido que las trabajadoras que se encuentren en estas circunstancias, en principio, tienen derecho a conservar su trabajo y a no ser despedidas con fundamento en su situación. Al respecto, en la sentencia C-470 de 1997, la Corte indicó:

[31] " En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en

ningún caso, por razón de la maternidad.” 5.2 Así, esta Corporación ha afirmado que la terminación del contrato de trabajo bajo estas circunstancias, constituye una actuación que involucra la vulneración de múltiples derechos fundamentales. En la sentencia T-961 de 2002, la Corte señaló:

[32] “[l]a Corte identifica que la conducta del despido de trabajadoras embarazadas puede llegar a vulnerar los siguientes derechos: i) frente al caso de la relación laboral: el derecho a la estabilidad laboral reforzada, el derecho a las prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo asociadas a la maternidad (licencia de maternidad, permisos de lactancia) y el derecho al mínimo vital ; ii) frente al caso de la permanencia en el sistema de seguridad social, puede llegar a vulnerar : el derecho a la vida y a la salud de la mujer durante y después del embarazo, así como la protección del nasciturus y el derecho a la vida y a la salud del recién nacido ; y iii) frente al caso del proceso biológico y psicológico del embarazo , los derechos al libre desarrollo de la personalidad, a la no discriminación y a la maternidad .” (Negrilla fuera del texto original).

5.3 Ahora bien, respecto del derecho a la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras cuya relación laboral se deriva de un contrato de trabajo a término fijo o por obra o labor contratada, la Corte ha considerado que si bien este tipo de contratos implican la limitación en el tiempo de la relación laboral, no escapan del ámbito de aplicación de los principios mínimos fundamentales que deben orientar las relaciones laborales.

[33] Es decir, aunque tales contratos prevean el término de su finalización, principios laborales tales como la estabilidad en el empleo y la protección a la mujer y a la maternidad, conservan plena eficacia. En este sentido, en la sentencia T-1003 de 2006, esta Corte precisó:

[34] “El principio de la estabilidad en el empleo es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de si el empleador es de carácter privado o público y de la modalidad de contrato; en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que el mismo no quede expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador.

Si tal planteamiento opera en relación con todos los trabajadores, mayor razón comporta la protección de la estabilidad laboral de la mujer que en estado de embarazo es despedida, pues aquí poco importa la clase de contrato que se haya suscrito, ya que durante éste período un deber de especial asistencia y respeto a su estabilidad recae sobre el empleador, por tratarse de una estabilidad laboral de carácter reforzado respecto de una persona que en tales circunstancias se encuentra en situación de debilidad manifiesta , caso en el cual opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal.” 5.4 En virtud de lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha manifestado que en el caso de las trabajadoras en estado de embarazo cuya relación laboral dependa de un contrato de trabajo a término fijo, por obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato no significa necesariamente una justa causa para su terminación.

Esto por cuanto, en todos aquellos casos en que subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral, y se tenga que la trabajadora ha cumplido de manera adecuada sus funciones, la trabajadora tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término convenido para la culminación de su labor haya expirado .

[35] Sobre el particular, la sentencia T-1236 de 2004 afirmó: [36] Así, a pesar de que por la naturaleza jurídica de los contratos a término se prevé una terminación cierta que normalmente mermaría el alcance de la estabilidad del empleado, cuando se trata de una mujer trabajadora en embarazo se debe aplicar el criterio de la Corte en el sentido de que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato.

De ésta manera, con fundamento en los principios de estabilidad y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, “siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación”.

(Negrilla fuera del texto original). 5.5 Dado lo anterior, en aplicación del principio laboral de favorabilidad en la interpretación y aplicación de las normas, [37] la Corte Constitucional ha indicado que el empleador que pretenda despedir a una trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia cuya relación laboral dependa de un contrato de trabajo a término fijo o por obra o labor contratada, también deberá solicitar el permiso respectivo ante la autoridad competente , pues de lo contrario, “[t]endrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro.” [38] ;

al pago de una indemnización equivalente a 60 días de salario, al pago de la indemnización por despido sin justa causa, así como a la cancelación de las prestaciones sociales que se hayan causado en virtud del trabajo realizado, y al pago de la licencia de maternidad, si éste aún no se ha hecho efectivo.

[39] En efecto, en la sentencia T-619 de 2006, esta Corporación precisó: [40] “En este sentido, es menester precisar que aún cuando expire el plazo del contrato celebrado o termine la obra o labor contratada, en virtud del fuero de maternidad consagrado en el artículo 43 superior, el empleador debe obtener el permiso de que trata el artículo 240 del CST. para proceder a la desvinculación laboral de una empleada embarazada o en periodo de lactancia, pues de lo contrario la misma configura un despido por causa de dicho estado.” (Negrilla fuera del texto original).

5.6 En síntesis, en virtud de las normas constitucionales y legales, y en consideración de la jurisprudencia de esta Corporación, las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia cuya relación laboral se derive de un contrato de trabajo a término fijo o por obra o labor contratada, tienen derecho a conservar su trabajo aunque el término convenido para la culminación de su labor haya expirado; esto, si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y la trabajadora ha cumplido de manera adecuada sus funciones. En todo caso, el empleador que pretenda ordenar el despido de una mujer en estado de embarazo o en período de lactancia vinculada laboralmente mediante contrato de trabajo a término fijo o por obra o labor contratada, no se encuentra exento de la obligación de solicitar la autorización respectiva ante el funcionario competente. Así, la trabajadora en estado de embarazo despedida con fundamento en el vencimiento del contrato de trabajo y sin la autorización aludida anteriormente, dado que se presume que dicho despido se produjo con motivo del embarazo, adquiere el derecho a ser reintegrada a su cargo y a recibir de su empleador las indemnizaciones, prestaciones y beneficios que consagra la ley.

6. Estudio del caso concreto. 6.1 De acuerdo con los antecedentes del caso bajo estudio, Adriana Zambrano Muñoz, actuando como apoderada judicial de Mónica Alexandra Cortés Avilés, interpuso acción de tutela ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, por considerar vulnerados los derechos fundamentales de su poderdante al debido proceso, a la protección de la maternidad, al mínimo vital y los derechos fundamentales de los niños.

Para fundamentar su acción, la apoderada judicial afirmó que el día 21 de enero del año 2002, la accionante se vinculó mediante “[c]ontrato de trabajo de servicio educativo por labor contratada” al Colegio Cardenal Sancha -propiedad de la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha-, en el cargo de “[d]ocente tiempo completo de la clase de inglés”, para el período escolar del año 2002, con un salario mensual de $800.400.

[41] Sostuvo que en el mes de septiembre del año 2002, la actora le comunicó a su empleador que se encontraba en estado de embarazo. [42] Indicó que el día 20 de noviembre de 2002, la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha le notificó a la actora la terminación unilateral de su contrato de trabajo, para lo cual argumentó “[l]a

finalización de la labor para la cual fue contratada (…) por vencimiento del período escolar."" [43] Señaló que la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha no solicitó ante el Ministerio de la Protección Social, la autorización respectiva para despedir a su trabajadora en estado de embarazo.

[44] Manifestó que con posterioridad a la desvinculación laboral de la actora, el objeto de su trabajo, esto es, la orientación de la clase de inglés, permanece en el programa académico ofrecido por el Colegio de la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha.

[45] Afirmó que con fundamento en lo anterior, el día 17 de julio de 2003, la actora instauró demanda ordinaria laboral contra la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha, la cual fue decidida en primera instancia el día 13 de octubre del año 2006 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá.

[46] Indica que en su sentencia, en consideración de lo dispuesto en las normas que regulan la materia y en lo definido al respecto por la jurisprudencia constitucional, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá decidió favorablemente las pretensiones de la demandante. Para ello, sostuvo que en virtud del estado de embarazo de la Sra. Cortés Avilés al momento en que se produjo su despido, el conocimiento que de dicho estado tenía la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha, y la permanencia de la clase de inglés en el programa académico que ofrece el Colegio Cardenal Sancha, la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha se encontraba obligada a garantizar la estabilidad de la demandante en su trabajo.

En consecuencia, el juez de primera instancia condenó a la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha a pagar a la demandante las sumas indexadas por los siguientes conceptos: (1) indemnización por despido en estado de embarazo, pues éste se produjo a pesar de que la Comunidad tenía conocimiento del estado de embarazo de la demandante y sin el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, sin que dicha Comunidad hubiera solicitado el permiso respectivo ante el Ministerio de la Protección Social; (2) "Indemnización por terminación ilegal e injusta del contrato del trabajo," dado que subsiste la causa que originó la relación laboral, es decir, la permanencia de clase de inglés en el programa académico ofrecido por el Colegio Cardenal Sancha, y la ausencia del permiso aludido anteriormente que implicaba el pronunciamiento de la autoridad competente sobre la existencia de una justa causa para autorizar la terminación del contrato de trabajo; y, (3) el pago de la licencia de maternidad respectiva, ya que este no se hizo efectivo.

[47] En este orden, precisó que para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de primera instancia, mediante decisión adoptada el día 9 de marzo de 2007, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá revocó la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá el día 13 de octubre de 2006.

[48] Conforme a lo anterior, solicitó al juez de tutela que revoque la sentencia proferida el día 9 de marzo de 2007 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, y en consecuencia, confirme la sentencia emitida el día 13 de octubre de 2006 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá dentro del proceso ordinario laboral instaurado por su poderdante contra la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha.

6.2 Por su parte, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha y Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá, guardaron silencio sobre la solicitud de tutela.

6.3 En sentencia única de instancia del día 13 de abril de 2007, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia denegó la tutela interpuesta. Para el efecto, la Sala sostuvo que la sentencia proferida el día 9 de marzo por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, no puede ser cuestionada a través de la presente acción de tutela, pues es el resultado de la "[l]egítima valoración de las pruebas allegadas al proceso, las cuales fueron examinadas y sopesadas

por el juzgador dentro del ámbito de autonomía que la misma Constitución le ha otorgado.” 6.4 Dado lo anterior, a continuación esta Sala de Revisión determinará si la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá vulneró los derechos fundamentales de la Sra.

Mónica Alexandra Cortés Avilés al debido proceso a la protección de la maternidad, al mínimo vital y los derechos fundamentales de los niños, al revocar mediante la sentencia proferida el día 9 de marzo de 2007, la decisión adoptada el día 13 de octubre de 2006 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por la actora contra la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha.

6.5 Para resolver el presente caso, en las consideraciones y fundamentos de ésta Sentencia, la Sala reiteró el criterio jurisprudencial de esta Corporación según el cual, la acción de tutela procede de manera excepcional contra providencias judiciales en los casos en que las decisiones proferidas en éstas, vulneren o amenacen los derechos fundamentales. En segundo lugar, hizo referencia a la protección constitucional y legal de la mujer en estado de embarazo, y a su derecho a la estabilidad laboral reforzada, particularmente, en los casos en que su vinculación laboral se deriva de un contrato de trabajo a término fijo.

Al respecto, esta Sala concluyó: (1) De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la acción de tutela procede excepcionalmente contra providencias judiciales, en todos aquellos casos en que el juez de tutela determine (i) que el caso puesto a su consideración cumple las causales genéricas de procedencia de la acción de tutela(subsidiariedad, inmediatez, y que no se trate de sentencias de tutela); y, (ii) que la providencia judicial atacada vulnera o amenaza los derechos fundamentales del accionante, y por tanto, presenta uno o varios de los defectos previstos por la jurisprudencia de la doctrina de las vías de hecho desarrollada por esta Corporación(defecto orgánico, procedimental, fáctico y/o sustantivo).

(2) Con fundamento en la Constitución Política y en los instrumentos internacionales incorporados al ordenamiento jurídico interno, el Estado colombiano tiene la obligación de garantizar a las mujeres y a sus menores hijos, asistencia y protección durante el embarazo y después del parto. Es por ello que el legislador ha dispuesto que las trabajadora que se encuentren en estas circunstancias, tienen derecho a un período de descanso remunerado durante la época del parto y de lactancia, así como a no ser despedida con fundamento en esta situación. Sin embargo, el empleador que pretenda despedir a una mujer en estado de gravidez o durante la etapa de lactancia, debe solicitar la autorización respectiva ante el funcionario competente, pues de lo contrario, adquiere la obligación de reintegrar a la trabajadora, de pagar las indemnizaciones y prestaciones sociales que prevé la ley.

(3) En virtud de las normas constitucionales y legales, y en consideración de la jurisprudencia de esta Corporación, las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia cuya relación laboral se derive de un contrato de trabajo a término fijo o por obra o labor contratada, tienen derecho a conservar su trabajo aunque el término convenido para la culminación de su labor haya expirado; esto, si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y la trabajadora ha cumplido de manera adecuada sus funciones.

En todo caso, el empleador que pretenda ordenar el despido de una mujer en estado de embarazo o en período de lactancia vinculada laboralmente mediante contrato de trabajo a término fijo o por obra o labor contratada, no se encuentra exento de la obligación de solicitar la autorización respectiva ante el funcionario competente. Así, la trabajadora en estado de embarazo despedida con fundamento en el vencimiento del contrato de trabajo y sin la autorización aludida anteriormente, dado que se presume que el despido se produjo por motivo del embarazo, adquiere el derecho a ser reintegrada a su cargo, o en su lugar, a recibir de su empleador las indemnizaciones, prestaciones y beneficios que consagra la ley.

6.6 Ahora bien, en aplicación de los fundamentos jurídicos expuestos en esta Sentencia, como pasará a demostrarse, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá vulneró los derechos fundamentales de la Sra. Mónica Alexandra Cortés Avilés al debido proceso, a la protección de la maternidad, al mínimo vital y los derechos fundamentales de los niños, al revocar mediante la sentencia proferida el día 9 de marzo de 2007, la decisión adoptada el día 13 de octubre de 2006 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por la actora contra la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha.

6.7 Con fundamento en lo señalado, en primer lugar, esta Sala encuentra que el presente caso satisface las causales genéricas de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales. En efecto, la actora no tiene a su alcance otros medios ordinarios o extraordinarios de defensa judicial contra la sentencia de segunda instancia adoptada el día 9 de marzo de 2007 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, pues de conformidad con las normas que regulan la materia, esta decisión no es susceptible de recursos.

[49] Así mismo, dado que la decisión en comento fue proferida el día 9 de marzo de 2007 y que la solicitud de amparo sub judice fue interpuesta el día 27 de marzo del mismo año, esta Sala estima que el presente caso cumple el requisito de inmediatez de la acción. Por último, es claro que la solicitud de amparo incoada no pretende atacar una sentencia de tutela.

6.8 En segundo lugar, en consideración con los fundamentos jurídicos de esta Sentencia, esta Sala encuentra que la decisión adoptada el día 9 de marzo de 2007 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, mediante la cual se revocó la sentencia proferida el día 13 de octubre de 2006 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá, incurrió un defecto sustantivo. Ello por cuanto, a juicio de esta Sala y en concordancia con las pruebas que obran en el expediente de tutela, [50] dicha decisión desconoce lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política, en el sentido de que su interpretación de las normas aplicables al caso concreto, resulta restrictiva y desfavorable a la trabajadora, y por tanto, deriva en la vulneración de sus derechos fundamentales; esto, en virtud de que de acuerdo con esta norma constitucional, entre los principios mínimos fundamentales de las relaciones laborales se encuentra el de “[s]ituación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho.” 6.9 En efecto, en los fundamentos jurídicos de su sentencia, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá señaló que a diferencia de lo sostenido por el juez de primera instancia, la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha no se encuentra obligada a pagar a la demandante una indemnización por despido sin justa causa. A su perecer, la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes por el vencimiento del término convenido para ello, debe ser entendido como un despido con justa causa, pues éste constituye “[u]n modo legal de terminación del contrato” ;

razón por la cual, no hay lugar a indemnización por este concepto. Así mismo, la Sala estimó que dado que la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes se produjo como consecuencia de la finalización de la labor contratada, y no -como lo afirmó el juez laboral de primera instancia-, por motivo del estado de embarazo de la demandante, la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha no tenía la obligación de solicitar ante el Ministerio de la Protección Social la autorización para despedir a la demandante. Entonces, a juicio de la Sala “[n]o es dable tampoco la condena por concepto de indemnización por despido en estado de embarazo.” En efecto, en su sentencia, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, indicó:

“Analizando en conjunto el acervo probatorio como lo dispone el artículo 60 del C.P. del T., y dentro del sistema de libre información del convencimiento (Art. 61 Ibídem), imperante en materia laboral, las pruebas arrimadas al proceso llevan a la Sala a fundar credibilidad que la demandada efectivamente feneció el contrato de la actora por terminación de la labor contratada, ósea una vez culminó el período académico para el que como docente orientadora en el área de inglés fue contratada. En estas condiciones se puede concluir que no existió despido injusto, pues la finalización constituye un

modo legal de terminación del contrato y como tal no genera reparación de perjuicios. En estas condiciones se debe revocar la condena impuesta por el Juez de Conocimiento.

Ahora en cuanto hace referencia a la indemnización por despido en estado de embarazo, [la sentencia de primera instancia] dice que la empleadora le terminó el contrato de trabajo teniendo conocimiento del estado de embarazo por lo que debe pagar todas las acreencias laborales a la demandante.

(…) Como quedó determinado, en el caso bajo estudio, el contrato entre las partes feneció por finalización de la labor contratada entre las partes y no por motivo del embarazo, lo que releva al empleador de la obligación de acudir al Ministerio de Trabajo a solicitar el premiso establecido en el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo. En estas condiciones al terminar el contrato de la trabajadora por uno de los modos legales establecidos en las normas laborales para terminar el contrato, por lo que no es dable tampoco la condena por concepto de indemnización por despido en estado de embarazo." Por esto, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, decidió "REVOCAR la sentencia apelada y en su lugar absolver a la demanda COMUNIDAD HERMANAS DE LA CARIDAD DEL CARDENAL SANCHA de todas las peticiones incoadas en su contra por MÓNICA ALEXANDRA CORTÉS." 6.10 Dado lo expuesto, esta Sala considera que la interpretación y aplicación de las normas laborales consideradas por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de la Bogotá para resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de primera instancia, derivaron en la vulneración de los derechos fundamentales de la accionante al debido proceso, a la protección de la maternidad, al mínimo vital y los derechos fundamentales de los niños. Esto, en virtud de las siguientes razones:

De acuerdo con los fundamentos jurídicos de esta Sentencia, a diferencia de lo sostenido en la Sentencia de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito judicial de Bogotá, en virtud de su estado de embarazo, la accionante tenía derecho a conservar su trabajo. Esto por cuanto, como se indicó a lo largo de esta Sentencia, en virtud de las normas constitucionales y legales, independientemente del tipo de relación laboral que exista, en principio, las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, a conservar su trabajo y a no ser despedidas con fundamento en esta situación.

Como consecuencia de que al momento en que se produjo el despido de la accionante subsistían las causas que originaron la relación laboral entre ésta y la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha -pues la clase de inglés dirigida por la actora permanecía en el programa académico ofrecido por el Colegio Cardenal Sancha-;

[51] y que durante la ejecución del contrato de trabajo la Comunidad demandada no manifestó su insatisfacción sobre cumplimiento de las funciones desempeñadas por la trabajadora, [52] el vencimiento del término del contrato laboral suscrito por las partes para el efecto, es este caso no constituía una justa causa para dar por terminada la relación laboral. En este caso, como se indicó anteriormente, en virtud de las normas constitucionales y legales, las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia cuya relación laboral se deriva de un contrato de trabajo a término fijo o por obra o labor contratada, tienen derecho a conservar su trabajo si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y la trabajadora ha cumplido de manera adecuada sus funciones.

Por último, con relación a lo sostenido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial en su sentencia, en el sentido de considerar que la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha no se encontraba obligada a solicitar el permiso ante el funcionario competente para despedir a la actora, bajo el argumento de que la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes se produjo como consecuencia de la finalización de la labor contratada, y no por motivo del estado de embarazo de la demandante, esta Sala de Revisión estima necesario indicar que a la luz de los fundamentos normativos de esta Sentencia, tal criterio resulta inadmisible. Esto, en razón a que es claro que a pesar del vencimiento del término del contrato laboral suscrito entre la Comunidad y la accionante, en virtud del estado de

embarazo de la trabajadora y del conocimiento que la Comunidad tenía de esta condición, ésta se encontraba obligada a solicitar la autorización para despedir a la actora ante el Inspector de Trabajo, si estimaba que se configuraba una o varias de las justas causas de terminación de la relación laboral dispuestas en el artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo.

En este orden, esta Sala juzga necesario resaltar que de acuerdo con las pruebas que obran en el expediente de tutela, [53] el término de vencimiento del contrato laboral suscrito entre la actora y la Comunidad religiosa demandada correspondía al día 30 de noviembre de 2002. Sin embargo, su despido se produjo el día 20 de noviembre del mismo año. En este sentido, esta Sala concluye que a diferencia de lo sostenido por la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha, el despido de la accionante, no obedeció a "[l]a finalización de la labor para la cual fue contratada (…) por vencimiento del período escolar." Entonces, dada la ausencia de la autorización respectiva ante la autoridad competente, con fundamento en las normas indicadas en las consideraciones de esta Sentencia, la desvinculación laboral de la actora se produjo como consecuencia de su estado de embarazo, situación que como se ha repetido en múltiples ocasiones en este fallo, resulta contrario a la Constitución y a las normas establecidas por el legislador para el efecto.

6.11 Entonces, ya que la actora se encontraba en estado de embarazo cuando se produjo su despido, que la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha estaba informada de dicho estado, y que a pesar de esto no solicito la autorización aludida, por mandato de la ley, se hizo acreedora de las sanciones previstas para el efecto, es decir, de la aplicación de la presunción del despido por motivo del embarazo de su trabajadora, y por tanto, del pago de las indemnizaciones, prestaciones y beneficios que consagran las normas correspondientes.

6.12 Con base en lo anterior, esta Sala concluye que la decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito judicial de Bogotá proferida dentro del proceso ordinario laboral instaurado por Mónica Alexandra Cortés Avilés contra la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha, incurrió en una vía de hecho por defecto sustantivo, y en consecuencia, vulneró los derechos fundamentales de la accionante al debido proceso a la protección de la maternidad, al mínimo vital y los derechos fundamentales de los niños, pues su interpretación de las normas aplicables al caso concreto resultó restrictiva y desfavorable a la situación de la trabajadora; esto, en virt ud del artículo 53 de la Constitución Política según el cual, entre los principios mínimos fundamentales de las relaciones laborales se encuentra el de "[s]ituación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuente s formales del derecho." 6.13 Por esto, ésta Sala revocará la decisión adoptada el día 13 de abril de 2007 por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante la cual se denegó el amparo constitucional invocado por Mónica Alexandra Cortés Avilés contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, y en consecuencia, concederá el amparo invocado. En esta medida, revocará la sentencia proferida por ésta el día 7 de marzo de 2007 dentro del proceso ordinario laboral instaurado por la actora contra la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha; y en su lugar, confirmará la decisión emitida el día 13 de octubre de 2006 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá dentro del mismo proceso ordinario.

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

Primero. REVOCAR la decisión adoptada el día trece (13) de abril de 2007 por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante la cual se denegó la acción de tutela interpuesta por Adriana Zambrano Muñoz, quien actúa como apoderada judicial de Mónica Alexandra Cortés Avilés, dentro del trámite de la acción instaurada contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, y en su lugar, Segundo.

CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales de Mónica Alexandra Cortés Avilés al debido proceso, a la protección de la maternidad, al mínimo vital y los derechos fundamentales de los niños.

Tercero. REVOCAR la decisión adoptada el día siete (7) de marzo de 2007 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, que a su vez revocó la decisión adoptada el día trece (13) de octubre de 2006 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por Mónica Alexandra Cortés Avilés contra la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha.

Cuarto. CONFIRMAR la decisión adoptada el día trece (13) de octubre de 2006 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por Mónica Alexandra Cortés Avilés contra la Comunidad de Hermanas de la Caridad del Cardenal Sancha.

Quinto. DÉSE cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JAIME ARAÚJO RENTERÍA Magistrado Ponente MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado CON ACLARACION DE VOTO JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA A LA SENTENCIA T-661 de 2007 Referencia: expediente T-1624934 Acción de tutela instaurada por Mónica Alexandra Cortés Avilés contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá.

Magistrado Ponente: JAIME ARAÚJO RENTERÍA En esta oportunidad me limitaré a reiterar lo que he señalado en otras aclaraciones o salvamentos de voto, puesto que no considero pertinente explicar en extenso mi posición sobre lo decidido en la presente sentencia. Basta con señalarla públicamente al votar y firmar la sentencia, y con expresar mi criterio sobre las opiniones disidentes.

A diferencia de lo que sucede en otros países de tradición romano-germánica, en Colombia existe una sólida y saludable tradición de pluralismo en el ejercicio de la magistratura.

[54] Esta se refleja en tres aspectos: (i) el voto de los magistrados es conocido y divulgado, usualmente en un comunicado oficial de la Corte, lo cual permite a los ciudadanos conocer la posición de cada magistrado, (ii) las sentencias son firmadas por todos los magistrados, lo cual le permite a cada uno señalar públicamente, debajo de su rúbrica, si aclara o salva el voto, (iii) las deliberaciones constan en un acta accesible al público inmediatamente después de ser aprobada por el Pleno de la Corte donde se recogen los argumentos de cada magistrado, y (iv) a la correspondiente sentencia se deben adjuntar las opiniones disidentes de los magistrados, si las hay, o sea, los salvamentos o aclaraciones de voto. Además, la Secretaria General puede certificar cómo voto cada magistrado, si un interesado así lo solicita.

Estos cuatro aspectos - que constituyen una de las fortalezas de nuestra tradición judicial - son separables, como lo demuestra el derecho comparado.

[55] O sea que es perfectamente posible que un magistrado opte por disentir, pero deponga su interés en criticar la sentencia correspondiente, cultivar el individualismo, hacer gala de su conocimiento o mostrar soluciones alternativas que considera más apropiadas. Todo en aras de contribuir a fortalecer a la institución judicial a la cual pertenece y a que las sentencias fijen el sentido de la Constitución con sólida autoridad.

Habrá, por supuesto, casos en que dicha contribución se logre mejor escribiendo una opinión separada, siempre dentro del mayor respeto por la institución. Así lo estimé necesario, por ejemplo, en la sentencia sobre el aborto (C-355 de 2006), la cual compartí enteramente. Escribí una aclaración de voto a dicha sentencia para agregar algunos argumentos fundados en el derecho comparado, con el fin de dar elementos de juicio orientados a impulsar desarrollos futuros en la materia, no para criticar la sentencia.

[56] En cambio, en la primera sentencia en la cual participé sobre la igualdad de las parejas del mismo sexo (SU-623 de 2001), escribí un salvamento de voto conjunto para tratar de abrir el camino hacia evoluciones jurisprudenciales

encaminadas a proteger a las parejas del mismo sexo, como en efecto sucedió varios años después sobre bases distintas a las que en 2001 dividieron a la Corte.

Lo mismo hice en temas menos “duros” pero importantes en el contexto colombiano, como la posibilidad de subsanar algunos vicios de procedimiento (C-333 de 2005). Mi orientación anti-formalista me conduce a declarar el vicio pero también a admitir, como lo dice expresamente la Constitución desde 1991, que si se reúnen ciertas condiciones la ley puede ser devuelta para que la falla en el procedimiento pueda ser subsanada. Así sucede ahora frecuentemente con las leyes aprobatorias de tratados públicos. Es que en nuestro contexto hay cuestiones constitucionales de enorme relevancia sobre las cuales cabe anticipar una evolución, lo cual es un aliciente para que la opinión disidente sea escrita, no para atacar a la Corte, sino para sentar bases sólidas que propicien un cambio de jurisprudencia. Ello también ocurrió, por supuesto, antes de la Carta de 1991. Un buen ejemplo de ello es el salvamento de voto del magistrado Luis Sarmiento Buitrago a favor del control material de los decretos declarativos de un estado de excepción durante la vigencia de la Constitución de 1886. Si bien la Corte Suprema de Justicia nunca dio ese paso, en la Constitución de 1991 se plasmaron los fundamentos para que la Corte Constitucional avanzara en esa dirección, como en efecto aconteció.

Fue este espíritu constructivo el que me animó a abstenerme de seguir repitiendo el mismo salvamento de voto (ver, por ejemplo, el que escribí a la T-080 de 2006) a las sentencias de tutela que ordenaban la terminación indiscriminada de cualquier proceso ejecutivo hipotecario denominado en UPAC [57] .

Una vez que la Sala Plena decidió asumir el conocimiento de varias tutelas acumuladas con el fin de unificar la jurisprudencia, dejé de escribir una opinión disidente en las Salas de Revisión en las cuales participé y tampoco lo hice en la sentencia de unificación donde la Corte construyó un enfoque diferente sobre nuevas premisas compartidas por casi todos los magistrados (SU- 813 de 2007).

Ahora bien, las sentencias de la Corte cumplen una misión trascendental consistente en fijar el significado de la Constitución. Por lo tanto, la decisión de escribir una opinión separada o disidente también implica una responsabilidad primordial:

articular una crítica útil a la sentencia de la Corte, en especial cuando dicha sentencia puede llegar a constituirse en un precedente. Si una opinión separada o disidente no puede ser orientada en ese sentido, el juez que salve o aclare su voto puede satisfacer sus convicciones jurídicas simplemente anunciado que no esta de acuerdo con la Corte.

Así interpretó el famoso jurista Roscoe Pound el dilema de escribir o no opiniones disidentes, en un artículo publicado en 1953 [58] . Para Roscoe Pound la actitud de varios jueces movidos por la vanidad o el orgullo personal, que creían que tenían que escribir una opinión individual para cualquier caso, era contraproducente desde el punto de vista del progreso del derecho. Por eso destacó el siguiente canon de ética judicial:

“Un juez no debe ceder a la vanidad de su opinión ni valorar de manera más alta su reputación individual que la de la Corte a la cual le debe lealtad.” (Canon 19, parágrafo 3, ABA, 1924). De tal forma que hay una diferencia entre anunciar un desacuerdo y, adicionalmente, escribir en extenso una crítica de la sentencia de la cual el magistrado difiere.

Frecuentemente se pasa por alto que inclusive en Estados Unidos donde, a diferencia de Europa, existe una larga tradición de admitir las opiniones disidentes, varios magistrados entendieron que, en determinadas circunstancias, tanto la certeza del derecho como la solidez de la Corte aconsejan reducir el disenso y promover la unanimidad. Es bien sabido, por ejemplo, que el jurista Earl Warrem trabajó arduamente para conseguir que la sentencia Brown v. Board of Education – mediante la cual se puso fin a la segregación racial en los colegios públicos- fuera unánime. Así mismo, John Marshall solo escribió nueve opiniones disidentes en cuarenta y cuatro años de ejercicio de la magistratura, puesto que comprendió que el nacimiento del control constitucional y la consolidación de la Corte investida de la autoridad para decir qué dice la Constitución, requería de una clara cohesión institucional.

Por esa misma razón, Marshall aceptó ser magistrado ponente de sentencias con las cuales estaba en desacuerdo. [59] Además, en este caso el ímpetu de afinar la pluma para criticar la sentencia se ha desvanecido después de tranquilas reflexiones en torno al sentido de las opiniones separadas o disidentes. Estas me han llevado a darme cuenta de que aun los juristas admirados por la claridad, elocuencia, pertinencia y seriedad de sus opiniones disidentes, estimaban que no tenía sentido insistir, una y otra vez, en escribir de manera individual la posición que expresaron en las deliberaciones y mucho menos las que habían sostenido a lo largo del tiempo. No se debe olvidar que Oliver Wendel Holmes - denominado el gran disidente - sostenía que cuando un magistrado escribe un salvamento o aclaración de voto debe recordar que "esta dando su punto de vista sobre el derecho, no peleando con otro gallo". Esto llevó en múltiples ocasiones al magistrado Holmes a señalarles a los colegas de la Corte con los cuales compartía una opinión disidente, que debían modificar los términos empleados en el escrito correspondiente para respetar el principio ético de la civilidad en el disentimiento.

No se trata de seguir una regla de consenso, inapropiada en un contexto pluralista y en todo caso superada por la divulgación de los votos de cada magistrado. El objetivo esencial es contribuir a la consolidación de una institución que, como la Corte Constitucional, adopta decisiones que definen el rumbo del país en temas que despiertan enorme sensibilidad, tienen un impacto profundo o están sujetos de manera recurrente a la dura prueba del litigio constitucional.

Entonces, honro esa responsabilidad consustancial a la administración de justicia, que ha de ser tenida en cuenta por el juez constitucional cuando - más allá de hacer pública su posición al advertir que salva o aclara el voto - decide escribir una opinión disidente: la voz individual del magistrado debe contribuir a esclarecer el derecho, en lugar de confundir, y debe inscribirse en el respeto por la majestad de la justicia, en lugar de tratar de deslegitimarla.

Fecha ut supra , MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado [1] En este sentido, la apoderada judicial indica que la decisión aludida desconoce las siguientes normas: 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 período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. 3. 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 hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado." Código Sustantivo del Trabajo, artículo 240:

"Permiso para despedir. 1. Para poder despedir una trabajadora durante el período del embarazo o los tres meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del inspector de 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 fundamento en algunas de las causales que tiene el patrono para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran el artículo 62 y 63. Antes de resolver el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. (…).

Decreto 047 de 2000, Artículo 3. "Períodos mínimos de cotización. Para el acceso a las prestaciones económicas se estará sujeto a los siguientes períodos mínimos de cotización:

(…) Licencias por maternidad. Para acceder a las prestaciones económicas derivadas de la licencia de maternidad la trabajadora deberá, en calidad de afiliada cotizante, haber cotizado ininterrumpidamente al sistema durante todo su período de gestación en curso, sin perjuicio de los demás requisitos previstos para el reconocimiento de prestaciones económicas, conforme las reglas de control a la evasión." Decreto 692 de 1994 , Artículo 30 .

“Periodo de cotización para los profesores. Los profesores de establecimientos particulares de enseñanza cuyo contrato de trabajo se entienda celebrado por el período escolar, tendrán derecho a que el empleador efectúe los aportes al sistema de seguridad social integral por la totalidad del período calendario respectivo.” Decreto 806 de 1998 , Articulo 69.

“Periodo de cotización para los profesores. Los profesores de establecimientos particulares de enseñanza cuyo contrato de trabajo se entienda celebrado por el período escolar, tendrán derecho irrenunciable a que el empleador efectúe los aportes al Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud por la totalidad del semestre o año calendario respectivo, según sea el caso, aun en el evento en que el período escolar sea inferior al semestre o año calendario.” [2] En el escrito de tutela, se hace mención de las siguientes sentencias de la Corte Constitucional: T-889 de 2005, T-740 de 2004, T-501 de 2004, T-862 de 2003, T-1101 de 2001, T-040 A de 2000, T-373 de 1998, C-016 de 1998 y SU-256 de 1996.

[3] En la sentencia C-590 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), esta Corporación sostuvo : “ Una lectura simple de este artículo [86 de la Constitución Política] permite concluir, sin mayor dificultad, que el ámbito constitucional de aplicación de la acción de tutela incluye la tutela contra decisiones judiciales. En efecto, si se acepta que las autoridades judiciales son autoridades públicas, no cabe duda alguna sobre la procedencia de la acción de tutela para proteger, de manera subsidiaria, los derechos fundamentales que puedan resultar vulnerados o amenazados por cualquier acción u omisión de los jueces de la República.” [4] Sentencias: T-441 de 2007, T-808 de 2006, T-797 de 2006, T-731 de 2006, T-578 de 2006, T-345 de 2005, T-930 de 2004 y T-873 de 2004.

[5] M.P. Jaime Araújo Rentería. [6] Sentencias T-231 de 1994, SU-132 de 2002, T-381 de 2004 y T-357 de 2005. [7] En la sentencia T-639 de 2006 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), la Corte explicó este criterio jurisprudencial en los siguientes términos:

“En nutrida jurisprudencia éste Tribunal ha enfatizado el carácter excepcional en la procedencia de la acción de tutela contra sentencias judiciales. Según la cual, la invocación de la protección del juez constitucional goza de justificación en eventos sumamente específicos en los que haya existido algún defecto relevante en la actuación judicial (Sentencia T-258 de 2006).

Esta situación fue inicialmente definida como vías de hecho y en forma reciente se ha reconceptualizado por ésta Corporación con la noción de “causales genéricas de procedibilidad de la acción Mientras que para que una providencia judicial ocasionara una vía de hecho se requería una grave calificación en la actividad del juez, catalogada como arbitraria, grosera, caprichosa o en suma como “ una burda trasgresión de la Constitución” (Sentencia T-401 de 2006).

Las causales genéricas y específicas de procedibilidad de la acción contemplan situaciones en las que basta que nos encontremos con una decisión judicial ilegítima violatoria de los derechos fundamentales para que se viabilice la acción de tutela contra decisiones judiciales.” (Negrilla fuera del texto original).

En el mismo sentido, sobre la evolución jurisprudencial de las causales genéricas y específicas de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales, se puede consultar la sentencia T-774 de 2004.

M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [8] Adicionalmente a las causales señaladas, en la sentencia C-590 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), la Corte indicó las siguientes:

“ a. Que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional. Como ya se mencionó, el juez constitucional no puede entrar a estudiar cuestiones que no tienen una clara y marcada importancia constitucional so pena de involucrarse en asuntos que corresponde definir a otras jurisdicciones (Sentencia 173 de 1993). (…) d. Cuando se trate de una irregularidad procesal, debe quedar claro que la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que afecta los derechos fundamentales de la parte actora (Sentencias T-008 de 1998 y SU-

159 de 2000). No obstante, de acuerdo con la doctrina fijada en la Sentencia C-591-05, si la irregularidad comporta una grave lesión de derechos fundamentales, tal como ocurre con los casos de pruebas ilícitas susceptibles de imputarse como crímenes de lesa humanidad, la protección de tales derechos se genera independientemente de la incidencia que tengan en el litigio y por ello hay lugar a la anulación del juicio. e.

Que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal vulneración en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible (Sentencia T-658 de 1998) . (…).” (Negrilla fuera del texto original).

[9] Sentencia T-578 de 2006. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [10] Sentencia T-033 de 2002. M.P. Rodrigo Escobar Gil. [11] Sentencia T-059 de 2006. M.P. Álvaro Tafúr Galvis.

[12] Adicionalmente a los defectos indicados anteriormente, en la sentencia C-590 de 2005 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), la Corte señaló los siguientes: que una providencia judicial incurre en una vía de hecho que haría admisible su consideración en sede de tutela, cuando “[e]l juez o tribunal fue víctima de un engaño por parte de terceros y ese engaño lo condujo a la toma de una decisión que afecta derechos fundamentales.”;

carece de motivación suficiente, situación que “[i]mplica el incumplimiento de los servidores judiciales de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones en el entendido que precisamente en esa motivación reposa la legitimidad de su órbita funcional.”;

la autoridad judicial que la profiere, “[a]plica una ley limitando sustancialmente [el] alcance de un derecho fundamental” establecido previamente por la Corte Constitucional; y, cuando conlleva a una “Violación directa de la Constitución.” Particularmente, sobre el defecto relacionado con la interpretación y aplicación de una ley por fuera de los parámetros establecidos por la Corte Constitucional para el efecto, en la sentencia T-254 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), la señaló que “ Cuando un juez desconoce en un proceso ordinario los parámetros de interpretación de los derechos fundamentales fijados por la Corte Constitucional en sede de revisión, procede la tutela contra la providencia que desconoció el precedente de la Corte. Lo anterior, pues al hacerlo (i) se desconoce indirectamente la Constitución y (ii) se deja de un lado el pronunciamiento del intérprete autorizado de la Carta (Corte Constitucional) quien a su vez, por la supremacía constitucional, es órgano de cierre del sistema judicial colombiano.” (Negrilla por fuera del texto original). Así mismo, se pueden consultar las sentencias T-441 de 2007 y T-1031 de 2001.

[13] Sentencia T-402 de 2006. M.P. Alfredo Beltrán Sierra. [14] Sentencia T-1189 de 2004. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [15] Sentencia T-808 de 2006. M.P.

Manuel José Cepeda Espinosa. [16] Sentencia T-450 de 2006. M.P. Jaime Araújo Rentería. [17] M.P. Jaime Araújo Rentería y Clara Inés Vargas. [18] Sentencia T-866 de 2005 M.P. Jaime Araújo Rentería [19] Sentencia C-371 de 2000. M.P. Carlos Gaviria Díaz.

[20] Por su parte, el artículo 44 Superior señala: “Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, (…). Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia.

La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. (…).

Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.” [21] En el mismo sentido, el artículo 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador, incorporado al ordenamiento jurídico colombiano mediante la ley 319 de 1996. señala que el derecho a la seguridad social, “Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, (…) cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en

casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.” (Negrilla fuera del texto original).

Así mismo, el literal b) del numeral 2º del artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, incorporada al ordenamiento interno colombiano mediante la Ley 51 de 1981, prescribe:

“A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: (…) b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales”.

[22] Código Sustantivo del Trabajo. Articulo 236. [23] Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 243. [24] Código Sustantivo del Trabajo. Articulo 238.

[25] Código Sustantivo del Trabajo. Articulo 239. En el mismo sentido, se puede consultar la sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[26] Código Sustantivo del Trabajo. Articulo 62. “ Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: a) Por parte del patrono: 1º) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. 2º) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. 3º) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia, o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.4º) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas. 5º) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.

6º) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. 7º) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato. 8º) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa. 9º) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del patrono. 10) La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales. 11) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento. 12) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. 4) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, y 15) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

(…).” [27] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 240, numerales 1 y 2. [28] Código Sustantivo del Trabajo artículo 241. [29] Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 239, numeral 3.

[30] Sobre el particular, se pueden consultar entre otras, las sentencias: T-195 de 2007, T-221 de 2007, T-487 de 2006, T-381 de 2006, T-862 de 2003, T-311 de 2001 y T-373 de 1998.

[31] M.P. Alejandro Martínez Caballero. [32] M.P. Eduardo Montealegre Lynett. [33] Constitución Política, artículo 53. [34] M.P. Jaime Araújo Rentería.

[35] Sentencias T-550 de 2006, T-217 de 2006, T-006 de 2006, T-369 de 2005, T-987 de 2001, T-1456 de 2000, T- 375 de 2000 y T-426 de 1998. Así mismo, en la sentencia C-016 de 1998 (M.P. Fabio Morón Díaz), mediante la cual la Corte analizó la constitucionalidad de los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Corporación precisó:

"[e]l sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, también consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.” [36] M.P. Clara Inés Vargas.

[37] Constitución Política, artículo 53. Al respecto, En la sentencia T-800 de 1999 M.P. Carlos Gaviria Díaz, la Corte precisó: “Esta Corte ha admitido que extraordinariamente procede la acción de tutela, en los eventos en los cuales los derechos fundamentales son desconocidos por decisiones que entran en abierta incompatibilidad con las normas constitucionales o legales aplicables al caso constituyéndose así, verdaderas actuaciones de hecho. Justamente por serlo -ha sido el criterio doctrinal de esta Corporación-, tales comportamientos de los jueces no merecen el calificativo de "providencias", a pesar de su apariencia, en cuyo fondo se descubre una inadmisible transgresión de valores, principios y reglas de nivel constitucional.

Así, la regla general -señalada por esta Corte-, que rechaza como improcedente la tutela cuando se trata de controvertir interpretaciones judiciales acogidas por el juez en detrimento de otras igualmente válidas, admite, por expreso mandato constitucional, la excepción que surge del artículo 53 de la Constitución.

En dicha norma el Constituyente consagró derechos mínimos de los trabajadores, es decir, derechos inalienables, que no pueden disminuirse, renunciarse, ni es factible transigir sobre ellos; que se imponen inclusive al legislador y desde luego a los jueces y a los funcionarios administrativos.

Entre tales derechos se encuentra el que surge de la aplicación del principio de favorabilidad , que la Constitución entiende como "...situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho...".

Siendo la ley una de esas fuentes, su interpretación, cuando se presenta la hipótesis de la cual parte la norma -la duda-, no puede ser ninguna diferente de la que más favorezca al trabajador.

Ella es obligatoria, preeminente e ineludible para el juez. Allí la autonomía judicial para interpretar los mandatos legales pasa a ser muy relativa:

el juez puede interpretar la ley que aplica, pero no le es dable hacerlo en contra del trabajador, esto es, seleccionando entre dos o más entendimientos posibles aquel que ostensiblemente lo desfavorece o perjudica. Es forzoso que el fallador entienda la norma de manera que la opción escogida sea la que beneficie en mejor forma y de manera más amplia al trabajador, por lo cual, de acuerdo con la Constitución, es su deber rechazar los sentidos que para el trabajador resulten

desfavorables u odiosos. El juez no puede escoger con libertad entre las diversas opciones por cuanto ya la Constitución lo ha hecho por él y de manera imperativa y prevalente.

No ha dudado la Corte en afirmar que toda transgresión a esta regla superior en el curso de un proceso judicial constituye vía de hecho e implica desconocimiento flagrante de los derechos fundamentales del trabajador, en especial el del debido proceso (Art. 29 C.P.).” (Negrilla fuera del texto original).

Sobre el particular, también se pueden consultar las sentencias T-345 de 2005, T-098 de 2005, SU-120 de 2003, T-631 de 2002 y C-168 de 1995. [38] Sentencia T-862 de 2003. M.P. Jaime Araújo Rentería [39] Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 239, numeral 3.

[40] M.P. Jaime Araújo Rentería. [41] Cfr. F olios 13 al 15, cuaderno 3. [42] Ibídem. [43] Ibídem. [44] Ibídem. [45] Ibídem. [46] Cfr. F olios 15 al 22, cuaderno 3.

[47] Ibídem. [48] Cfr. Folios 2 al 12, cuaderno 3. [49] Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Capítulos XIII y XV. [50] Cfr. Supra No 45.

[51] Cfr. Folio 15, cuaderno 3. [52] Cfr. Folio 21, cuaderno 3. [53] Supra No. 51 [54] Desde el siglo XIX los magistrados han podido salvar o aclarar el voto. Sin remontarnos más allá de la vigencia de la Constitución de 1886, cabe resaltar que en la primera sentencia en la cual se juzgó, en control previo, un acto del legislador, se presentaron salvamentos de votos.

[55] En efecto, en Francia están prohibidas las opiniones disidentes en el Consejo Constitucional, pero las actas de sus deliberaciones son públicas, varias décadas después de su aprobación. En Estados Unidos están permitidas las opiniones disidentes, pero no existen actas de las deliberaciones. Mucho de la evolución del pensamiento de la Corte estadounidense queda consignado por escrito en los memorandos y notas oficiales que se cruzan los magistrados, los cuales son públicos también después de varias décadas. En Alemania, después de un complejo y extenso proceso, se pasó de la interdicción de las opiniones disidentes a su admisión.

Ello sucedió a raíz del famoso caso Spiegel, resuelto en 1966, en el cual los magistrados se dividieron 4 contra 4. Ante la ausencia de mayoría por la inconstitucionalidad, el acto controvertido en dicho caso se consideró convalidado. Para entonces, las opiniones disidentes no estaban permitidas. Entonces, la Corte Constitucional alemana optó por publicar las dos opiniones enfrentadas como parte de la sentencia misma, sin divulgar los nombres de los magistrados. Ello suscitó un debate sobre si las opiniones disidentes deberían ser permitidas. En 1968 se llevó a cabo un debate apasionado al respecto en el Congreso de Derecho, organizado por la asociación de juristas. Luego de una votación, los juristas se inclinaron a favor de permitir las aclaraciones y salvamentos de voto, a pesar de que los magistrados que integraban las cinco altas cortes alemanas votaron en contra (158 contra 65). En 1970, el Parlamento modificó la Ley Orgánica de la Corte Constitucional Federal alemana para permitir las opiniones disidentes.

[56] Inclusive respecto de estas cuestiones tan álgidas, algunos magistrados han preferido abstenerse de hacer públicas las razones de su posición. En Alemania, en la primera sentencia sobre el aborto, dos magistrados escribieron sus opiniones disidentes. Por eso, se cree que la votación fue 6 contra 2. No obstante, en realidad fue una sentencia 5 contra 3, ya que uno de los magistrados de la minoría decidió no escribir un salvamento de voto.

[57] Los puntos de mi disenso se originaron en que a mi juicio la tutela no debía ser concedida sin verificar si el interesado había solicitado la terminación del proceso, si el inmueble estaba efectivamente destinado a vivienda, si el deudor había aceptado la reliquidación del crédito o si el inmueble ya había sido adjudicado a una familia que lo adquirió de buena fe para vivir en él [58] Roscoe Pound.

Cacoethes Dissentiendi: The Heated Judicial Dissent . 39 A.B.A.J. (1953), 794. [59] El justicia Antonin Scalia, un vigoroso disidente en la Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos, critica esta actitud en un ensayo sobre la

opinión disidente. Ver The Dissenting Opinion. 1994 J. Sup. Ct. Hist.

33.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 13 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.