

DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN

Magistrado Ponente

STP329-2022

Radicación n° 121145

Acta 02.

Bogotá, D.C., trece (13) de enero de dos mil veintidós (2022).

ASUNTO

Procede la Sala a resolver la acción de tutela interpuesta por Magnolia Sofía Teherán Manjarrés contra la Sala de Descongestión nº 1 de la Casación Laboral de esta Corporación, por la presunta vulneración de sus garantías fundamentales a la igualdad, debido proceso, mínimo vital y «estabilidad laboral reforzada».

HECHOS Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

De acuerdo con las pruebas allegadas al expediente y según lo esbozado en el libelo introductorio, se verifica que Magnolia Sofía Teherán Manjarrés promovió demanda laboral contra la empresa Éticos Serrano Gómez Ltda. Éticos Ltda., a fin de que se declarara la ilegalidad de la terminación del contrato de trabajo, se ordenara su reintegro al cargo y el pago de los emolumentos dejados de percibir.

Como fundamento de sus pretensiones, alegó que laboró para la demandada desde el 17 de febrero de 1999, mediante un contrato de trabajo a término indefinido y para la fecha de

terminación del vínculo se desempeñaba como directora comercial. Sostuvo que se encontraba en estado de gestación con más de cinco meses, lo cual era un hecho notorio, y pese a ello fue terminada la relación de trabajo, luego de la suscripción de un acuerdo de transacción que estuvo precedido de presión por parte de la empresa. Indicó en que su despido se dio sin la respectiva autorización del inspector de trabajo.

El asunto fue conocido en primera instancia por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Barranquilla quien, en sentencia del 24 de abril de 2014, negó las pretensiones de la demanda.

A su turno, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de la ciudad en cita, mediante fallo del 3 de marzo de 2016, revocó la decisión de primer grado y en su lugar concedió las postulaciones de la parte actora.

En ese orden, declaró ineficaz la terminación del contrato de trabajo de la demandante «por haberse dado con ocasión a su embarazo, dada la inconstitucionalidad del acuerdo de transacción celebrado con la parte demandada.» Acto seguido, entre otras cosas, ordenó el reintegro de Teherán Manjarrés al cargo que ocupaba y el reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales causados desde la fecha del despido y la de la reinstalación.

Éticos Serrano Gómez Ltda. Éticos Ltda. instauró recurso extraordinario de casación frente al último fallo enunciado, que resolvió la Sala de Descongestión nº 1 de la Sala de Casación Laboral en sentencia SL1350-2021 del 13 de abril de 2021. En la parte resolutive de la decisión se dispuso:

«En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, el 3 de marzo de 2016, en el proceso ordinario laboral que instauró MAGNOLIA

SOFÍA TEHERÁN MANJARRÉS contra la sociedad ÉTICOS SERRANO GÓMEZ LTDA. ÉTICOS LTDA.

En sede de instancia, RESUELVE:

CONFIRMAR la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Medellín, el 24 de abril de 2014, por lo expuesto en la parte considerativa.»

Mediante proveído AL2031-2021 del 19 de mayo de 2021, la Sala de Casación Laboral accedió a la solicitud de corrección por error que presentó el apoderado de la empresa Éticos Serrano Gómez Ltda.

Inconforme con lo anterior, Magnolia Sofía Teherán Manjarrés incoó la presente acción de tutela al considerar que la accionada desconoció sus derechos fundamentales, pues avaló la tesis de la empresa demandada, dejando de un lado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada que la cobijaba se constituye como un derecho irrenunciable y, por tanto, convierte en ineficaz el acuerdo de transacción suscrito. En ese orden, considera que se omitió el análisis de providencias de la Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral que prohíben la suscripción de transacciones con trabajadoras en estado de gravidez.

Agrega que la autoridad accionada en sede de casación citó sentencias que hacían referencia a la terminación de contratos de trabajo a término fijo y no indefinido, como era su caso.

En ese orden, solicitó el amparo de los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, pidió dejar sin efecto la sentencia SL1350-2021 del 13 de abril de 2021, y en su lugar, confirmar la providencia emitida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla.

INTERVENCIONES

Sala de Descongestión nº 1 de la Sala de Casación Laboral Corte Suprema de Justicia. Un magistrado de la Corporación pidió que se negara el amparo, por ausencia de vulneración de los derechos fundamentales alegados. Sostuvo que esa Superioridad no encontró prueba alguna dentro del plenario que diera cuenta de un constreñimiento o vicio en la celebración de la transacción firmada por las partes, en los términos citados en la demanda inicial, por lo que el acuerdo suscrito resultaba plenamente válido de cara a la terminación del vínculo laboral.

Agregó que en la sentencia fustigada se dejó claro que la estabilidad laboral reforzada opera para evitar que la trabajadora sea discriminada solo por su estado de embarazo y que el empleador la desvincule de su empleo quedando totalmente desamparada; pero ello no aplica en los eventos en que la propia trabajadora es quien decide terminar unilateralmente la relación laboral, o cuando acepta la terminación por mutuo acuerdo.

Por lo expuesto, se encontró que el negocio jurídico surtió todos sus efectos, con independencia del estado de maternidad de la trabajadora, ello en el entendido de que las disposiciones normativas no consagran prohibición alguna para una finalización por mutuo acuerdo. Posición acorde con la línea jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la Corte.

Finalmente, sostuvo que no se cumplió con el requisito de inmediatez, pues la sentencia que se cuestiona fue emitida el 13 de abril de 2021 y la demanda de tutela se presentó pasados 8 meses desde la anterior providencia.

Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito judicial de Barranquilla. Un magistrado del Tribunal manifestó que con sentencia del 3 de marzo de 2016 desató el recurso de apelación interpuesto dentro del proceso ordinario laboral que originó el presente diligenciamiento.

Éticos Serrano Gómez Ltda. El representante legal de la vinculada se opuso a las pretensiones de la acción de tutela. Adujo que la parte actora pretense suplantar el debate

surtido en las instancias correspondientes, pese a que la decisión atacada fue proferida con estricta observancia de los derechos fundamentales de los intervinientes. Para tal efecto, reiteró los principales argumentos expuesto en la sentencia de la Sala de Descongestión nº de la Sala de Casación Laboral.

En otro punto, recalcó que no se cumplía el requisito de subordinación entre particulares para la procedencia de la acción de tutela en su contra. Asimismo, destacó que no se acreditó la violación de los derechos al mínimo vital, igualdad, derechos de los niños, ni el perjuicio irremediable.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo establecido en artículo 1º del Decreto 333 de 2021, que modificó el canon 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, en concordancia con el precepto 44 del Reglamento General de la Corte Suprema de Justicia, es competente esta Sala para pronunciarse en primera instancia sobre la presente demanda de tutela, por cuanto involucra una decisión adoptada por la Homologa de Casación Laboral.

En el caso sub examine, el problema jurídico a resolver se contrae en determinar si la Sala de Descongestión nº 1 de la Sala de Casación Laboral de esta Corporación vulneró los derechos fundamentales de Magnolia Sofía Teherán Manjarrés con la expedición de la sentencia SL1350-2021 del 13 de abril de 2021. Decisión anterior que dispuso casar el fallo emitido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla y, en sede de instancia, confirmó la determinación de primer grado que negó las pretensiones de la demanda dentro del proceso ordinario laboral promovido contra Éticos Serrano Gómez Ltda. Éticos Ltda.

La Sala negará el amparo deprecado en atención a la falta de cumplimiento del requisito de inmediatez, aunado a que la decisión confutada es razonable, tal y como se expone a continuación.

Esta Corporación ha sostenido¹ de manera insistente, que este instrumento de defensa tiene un carácter estrictamente subsidiario y como tal no constituye un medio alternativo para atacar, impugnar o censurar las determinaciones expedidas dentro de un proceso judicial o administrativo.

Sin embargo, también ha indicado que excepcionalmente esta herramienta puede ejercitarse para demandar el amparo de un derecho fundamental que resulta vulnerado: cuando en el trámite procesal se actúa y resuelve de manera arbitraria o caprichosa, o en aquellos eventos en los cuales es expedido un mandato judicial desbordando el ámbito funcional o en forma manifiestamente contraria al ordenamiento jurídico, esto es, en el evento en que se configuren las llamadas causales de procedibilidad, o en el supuesto que el mecanismo pertinente, previamente establecido, sea claramente ineficaz para la defensa de las garantías constitucionales, caso en el cual, procede como dispositivo transitorio, con el fin de evitar un perjuicio de carácter irremediable.

De esta manera, la acción de tutela contra decisiones judiciales presupone la concurrencia de unos requisitos de procedibilidad que consientan su interposición: generales² y especiales³, esto con la finalidad de evitar que la misma se convierta en un instrumento para discutir la disparidad de criterios entre los sujetos procesales y la autoridad accionada, contrariando su esencia, que no es distinta a denunciar la violación de los derechos fundamentales.

Tratándose del requisito de la inmediatez, que interesa para la solución del presente caso, se tiene que el ejercicio de la acción de tutela debe ser oportuno, dado que, precisamente, el objetivo esencial de este mecanismo preferente, es la protección actual, inmediata y efectiva de los derechos fundamentales.

Particularmente, en el caso de tutela contra providencias judiciales, el señalado presupuesto se funda en el respeto por los principios de seguridad jurídica y cosa juzgada.

Así las cosas, la acción tutiva debe interponerse en un lapso razonable, pues, de lo contrario, existiría incertidumbre sobre los efectos de todas las decisiones judiciales.⁴

En ese orden, la jurisprudencia ha determinado que, de acuerdo con los hechos del caso, corresponde al juez establecer si la tutela se interpuso dentro de un tiempo prudencial y adecuado, de tal modo que no se vulneren derechos de terceros. Así pues, no existe un término perentorio para interponer la demanda, de modo que el fallador está en la obligación de verificar cuándo ésta no se ha presentado de manera razonable, con el fin de que se preserve la seguridad jurídica, no se afecten los derechos fundamentales de terceros, ni se desnaturalice tal mecanismo de raigambre constitucional.⁵

En síntesis, se tiene que en el caso bajo estudio Magnolia Sofía Teherán Manjarrés considera que la autoridad accionada vulneró sus garantías fundamentales, pues convalidó el acuerdo de transacción suscrito con la sociedad demandada por medio del cual se dio por terminada la relación laboral, desconociendo así la estabilidad laboral reforzada a que tenía derecho por estado de embarazo.

En aras de resolver el asunto planteado debe advertirse que, a pesar de cumplirse con los presupuestos de subsidiariedad y de relevancia constitucional y pese a que no se ataca una decisión de tutela; en esta oportunidad no se acredita el requisito de inmediatez, como se anticipó en precedencia.

Esto es así, en la medida en que la providencia fustigada fue emitida el 13 de abril de 2021 y la demanda de tutela se radicó el pasado 3 de diciembre del mismo año, es decir, una vez transcurridos más de 8 meses desde la expedición del fallo que originó la presunta vulneración de los derechos fundamentales. Término que a todas luces resulta desproporcionado, teniendo en cuenta que la demandante no expuso justificación alguna que la habilite para incoar el amparo habiendo transcurrido el lapso señalado.

Por ello, se colige que el presupuesto de la inmediatez no se satisfizo, pues el reclamo

constitucional no fue interpuesto dentro de un término prudencial y razonable, y no puede perderse de vista que presuntamente se está ante una lesión de derechos fundamentales, lo que exige una oportuna reclamación de la parte interesada.

Aunque la anterior constituye razón suficiente para declarar improcedente el amparo, lo cierto es que en el presente caso tampoco es posible establecer la materialización de alguna causal específicas de procedencia de la acción de tutela contra sentencias judiciales. Ello, pues al margen de si la decisión objeto de análisis se amolda o no a las expectativas de la demandante, la misma contiene argumentos razonables.

Puntualmente, en la sentencia SL1350-2021 del 13 de abril de 2021, la Sala de Descongestión nº 1 de la Casación Laboral, a partir de la censura formulada por la sociedad recurrente, encontró que la controversia a resolver consistía «en determinar, tanto desde la esfera fáctica como la jurídica, si el Tribunal incurrió en una equivocación al haberle imputado al acto transaccional las consecuencias propias de un despido de mujer trabajadora en estado de embarazo.» Frente a lo cual coligió:

«la Sala debe poner de presente que el fallador de segundo grado sí incurrió en el error endilgado, desde el punto de vista fáctico, toda vez que, tal y como lo afirma la propia demandante en el libelo genitor y se constata del acuerdo de transacción celebrado entre las partes, medios de convicción denunciados por la censura en el primer cargo dirigido por la vía indirecta, el contrato de trabajo efectivamente finalizó por mutuo consentimiento, mas no por decisión unilateral del empleador, razón por la cual resultaba improcedente que el ad quem, a lo largo de los considerandos de la decisión confutada, afirmara indistintamente que la culminación del nexo contractual obedeció a un «despido» y, al mismo tiempo, que ello se presentó a través de un acuerdo transaccional.

(...)

Lo precedente, por cuanto, si bien el ad quem comienza reconociendo que existió un pacto

entre las partes para dar por terminado el nexo contractual, del cual dijo que había vulnerado la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, al mismo tiempo estableció como problema jurídico determinar si ese «despido» era ineficaz, para lo cual tomó en cuenta circunstancias tales como: el conocimiento del estado de embarazo de la actora por parte del empleador, el momento de nacimiento de su hijo, la falta de autorización del funcionario competente y lo que denominó la «causa justa de desvinculación», situaciones propias de una finalización de un vínculo de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, lo cual no aconteció en este asunto, en la medida que, se itera, los aludidos elementos probatorios refieren a un mutuo consentimiento.

El anterior error resulta trascendente en la medida en que implica la correlativa transgresión de los preceptos legales referentes a la prohibición de despido de la mujer en estado de embarazo, denunciados por la censura como presuntamente vulnerados en la sentencia confutada, puesto que los mismos se aplican en casos de terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y no cuando la finalización del nexo laboral se produce de mutuo acuerdo, como se verá a continuación:»

A reglón seguido, aclaró que los artículos 239, 240 y 241 de Código Sustantivo del Trabajo establecen una protección a las mujeres trabajadoras en estado de gravidez, según la cual, no pueden ser despedidas durante la gestión ni tres meses posteriores al parto, pues de concretarse la desvinculación, se presume la misma obedece a un acto de discriminación por causa del embarazo, cuando se da sin la autorización de la autoridad del trabajo.

Pese a ello, recalcó que dicha salvaguarda no opera en los eventos en que las relaciones laborales se finiquitan por mutuo acuerdo, pues esta es una forma de ponerle fin a un vínculo contractual de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 61 del CST, subrogado por el canon 5 de la Ley 50 de 1990.

Acerca de este tópico, resaltó la Sala de Casación Laboral en la sentencia CSJ SL3535-2015,

rad. 38239, en la que se reiteró lo establecido en las CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502 y CSJ SL, 27 abr. 2010, rad. 38190, indicó que las prerrogativas otorgadas a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo no pueden abarcar situaciones en las que la desvinculación obedece a una modalidad legal de terminación del contrato de trabajo. Así, adujo:

«(...) resulta diáfano para la Sala que no era viable que el fallador de segundo grado le diera la misma connotación a una terminación unilateral del contrato de trabajo por despido y a una finalización del vínculo por mutuo consentimiento, en razón a que, se insiste, ambas figuras constituyen modos de ruptura contractual disímiles, que se distinguen por su significado y acarrear consecuencias distintas, pues la primera consiste en la decisión unilateral del empleador para dar por culminada la relación laboral, cuyos efectos dependerán de si ello obedeció o no a una justa causa de despido; mientras que la segunda implica un acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, autorizado legalmente, para dar por terminado el nexo contractual, de manera libre, espontánea, es decir, ausente de vicios del consentimiento como sucedió en el sub lite, según se verá más adelante, para lo cual, generalmente, se pactan concesiones recíprocas y se concilian o extinguen eventuales litigios futuros, siempre y cuando no versen sobre derechos ciertos e indiscutibles.

Por otra parte, en la CSJ SL2382-2019, rad. 64962, la Corte explicó que los efectos de las normas protectoras de la mujer en estado de embarazo no son extensivos a los casos en que la trabajadora decide culminar la relación laboral de manera unilateral, libre y espontánea, consideraciones que son plenamente aplicables al sub examine. En dicha oportunidad se dijo:

La primera de las normas, esto es, el numeral 2º del artículo 239 mencionado, lo que protege es la estabilidad laboral de la trabajadora embarazada o en estado de lactancia, por el periodo de tres meses posteriores al parto, si pretende ser despedida en esas

circunstancias, pero en manera alguna tiene la capacidad jurídica de mutar la voluntad de la trabajadora cuando decide separarse voluntariamente del cargo.

En ese mismo orden, inane resultaba para el ad quem, quien concluyó que el vínculo expiró por renuncia voluntaria y no por despido, pronunciarse sobre aspectos que solo procedían en el segundo de los eventos. Luego tampoco incurrió en la infracción directa de los artículos 240 y 241 del CST, lo cual conduce al fracaso de tales acusaciones.» (Negrilla propia).

En otro punto de análisis, de cara al reclamo elevado por el censor frente al supuesto conocimiento del estado de embarazo de la demandante, la Sala de Casación Laboral – Descongestión nº 1- luego del estudio de las pruebas advirtió lo siguiente:

«es dable colegir que le asiste razón a la censura en su afirmación referente a que la empresa tuvo conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora un día después de haberla citado a descargos por la supuesta conducta reprochable que se dice incurrió bajo las funciones de su cargo y no antes. También es cierto, como lo adujo el Tribunal, que la empresa sabía del estado de gravidez de la actora en el momento del rompimiento del vínculo contractual. Sin embargo, debe decir la Sala que todo ello resulta intrascendente, en la medida en que, como quedó ampliamente explicado y demostrado, lo que aconteció en el presente asunto fue una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de los contendientes, mas no de manera unilateral por parte del empleador o despido, situación esta última en la que sí importaría el conocimiento de la empresa del estado de embarazo de la trabajadora para el momento de la finalización del vínculo.»

En virtud de lo anterior, concluyó que el Tribunal ad quem cometió los yerros fácticos y jurídicos endilgados, por lo que era procedente casar la sentencia. Acto seguido, en sede de instancia, confirmó la de primer grado, para lo cual no tuvo en cuenta que no estaba demostrada la existencia de vicios del consentimiento en el acuerdo de transacción:

«De esta manera y al no existir prueba alguna dentro del plenario que dé cuenta de un

constreñimiento o vicio alguno en la celebración de la transacción, en la forma en que se afirma en la demanda inicial, esto es, que se presentó «presión, el acoso y el hostigamiento ejercido por la demandada», lo cual no se acreditó en el curso del proceso, dicha transacción resulta plenamente válida, pues al haberse tomado la decisión de terminar la relación laboral por mutuo consentimiento, de manera libre, espontánea y voluntaria, éste acuerdo surtió todos sus efectos, con independencia del estado de maternidad de la trabajadora, ello en el entendido de que las disposiciones normativas no consagran prohibición alguna para una finalización por «mutuo acuerdo», máxime cuando no hay vicios del consentimiento y el ordenamiento legal propenden por restringirle al empleador pero la posibilidad de despedirla durante el embarazo o en los tres meses posteriores al parto que no es el caso que nos ocupa.»

En este contexto, se colige que la Sala de Descongestión nº 1 de la Sala de Casación Laboral estableció que el Tribunal accionada dio un alcance equivocado a la figura de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, toda vez que la misma no operaba en caso en donde la terminación del vínculo laboral obedecía al mutuo acuerdo entre las partes, como en el presente caso.

Destaca la Sala que la postura adoptada por la accionada estuvo respaldada en proveídos CSJ SL3535-2015, rad. 38239 y CSJ SL2382-2019, rad. 64962 proferidos por la Sala de Casación Laboral permanente. Situación que descarta el desconocimiento del precedente alegada por la parte actora.

De otro lado, quedó establecido que la convocada a partir de los elementos de pruebas acopiados en el proceso, concluyó que tampoco era dable colegir que el acuerdo de transacción estaba viciado nulidad. Situación que desvirtúa la materialización de un defecto fáctico, en los términos planteados por la actora.

Así las cosas, las aseveraciones esgrimidas SL1350-2021 del 13 de abril de 2021

corresponden a la valoración del juez bajo el principio de la libre formación del convencimiento, lo cual permite que la providencia censurada sea inmutable por el sendero de este accionamiento. Recuérdese que la aplicación sistemática de las disposiciones jurídicas y la interpretación ponderada de los falladores, al resolver un asunto dentro del ámbito de su competencia, pertenece a su autonomía como administradores de justicia.

Estos razonamientos no pueden controvertirse en el marco de la acción de tutela, cuando de manera alguna se perciben ilegítimos o caprichosos. Entendiendo, como se debe, que la misma no es una herramienta jurídica adicional, no es adecuado plantear por esta vía la incursión en causales de procedibilidad, originadas en la supuesta arbitrariedad en la interpretación de las reglas aplicables al caso, o valoraciones probatorias.

Lo anterior, pues si se admitiera que el juez de tutela puede verificar la juridicidad de los trámites en esos tópicos, no sólo se desconocerían los principios de independencia y sujeción exclusiva a la ley, que disciplinan la actividad de los jueces ordinarios, previstos en los artículos 228 y 230 de la Carta Política, sino además los del juez natural y las formas propias del juicio contenidos en el canon 29 Superior.

Por las razones esgrimidas, se negará el amparo deprecado.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión de Tutelas N° 03 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR el amparo deprecado.

SEGUNDO: INFORMAR a las partes que contra la decisión procede la impugnación ante la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia.

TERCERO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, una vez ejecutoriada esta decisión.

Notifíquese y cúmplase.

DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN

MYRIAM ÁVILA ROLDÁN

GERSON CHAVERRA CASTRO

Nubia Yolanda Nova García

secretaria

1 CSJ STP8641-2018, 5 jul 2018, Rad. 99281; STP8369-2018, 28 jun 2018, Rad. 98927; entre otros.

2 Según lo expuso por la Corte Constitucional en Sentencia C-590 de 2005, los requisitos generales de procedencia excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales son: (i) que la cuestión que se discuta tenga relevancia constitucional; (ii) que se cumpla con el presupuesto de subsidiariedad que caracteriza a la tutela; (iii) que se cumpla el requisito de inmediatez, (iv) cuando se trate de una irregularidad procesal, ésta debe tener un efecto decisivo en la sentencia que se impugna; (v) que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración, y (vi) que no se trate de sentencias de tutela.

3 En lo que tiene que ver con los requisitos de orden específico, el órgano de cierre constitucional en la misma providencia los clasificó en: (i) defecto orgánico; ii) defecto procedimental absoluto; (iii) defecto fáctico; iv) defecto material o

sustantivo; v) error inducido; vi) decisión sin motivación; vii) desconocimiento del precedente y viii) violación directa de la Constitución.

4 CC C-590-2005.

5 CC SU-961-1999, reiterado en T-038-2017.