

JAIME HUMBERTO MORENO ACERO

Magistrado ponente

STP13877-2019

Radicación n° 105361

Acta 267.

Bogotá, D.C., diez (10) de octubre de dos mil diecinueve (2019).

I. ASUNTO

Decide la Corte la impugnación presentada por AIDU YANETH MOZO CASABUENAS, contra el fallo proferido el 31 de julio de 2019, por la Sala de Casación Laboral, que negó la acción de tutela interpuesta en protección de la garantía fundamental a la vida digna, el mínimo vital, a la seguridad social, al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y a la igualdad, presuntamente vulnerados por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de esta ciudad y la empresa Farmatodo Colombia S.A.

II. HECHOS Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

Los sucesos y pretensiones fueron reseñados por la Sala de Casación Laboral, de la forma como sigue¹:

AIDU YANETH MOZO CASASBUENAS instaura acción de tutela con el propósito de obtener el amparo de sus derechos fundamentales a la VIDA DIGNA, MÍNIMO VITAL, SEGURIDAD

SOCIAL, DEBIDO PROCESO, ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, «IGUALDAD FRENTE A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO» y «PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD», presuntamente vulnerados por la autoridad convocada.

En lo que interesa al presente trámite constitucional, refiere la promotora que el 19 de diciembre de 2011, fue vinculada laboralmente por la empresa Farmatodo Colombia S.A. mediante un contrato de trabajo a término indefinido; no obstante, el 6 de agosto de 2015 su empleadora dio por terminado su contrato laboral sin justa causa.

Afirma que al momento de su desvinculación tenía la calidad de trabajadora con fuero especial de protección, debido a que su menor hijo es discapacitado y se encontraba en tratamiento integral de rehabilitación y se le debía practicar una «cirugía de corrección de estrabismo 4 músculos».

Agrega la accionante que con el fin de evitar un perjuicio irremediable instauró una acción constitucional, mecanismo del que conoció el Juzgado Cuarenta y Cinco Penal Municipal con Función de Control de Garantías de esta ciudad, despacho que en proveído de 7 de septiembre de 2015 amparó sus derechos fundamentales de manera transitoria, para lo cual ordenó su reintegro y le otorgó un plazo de 4 meses para acudir ante el juez natural.

Relata la actora que en cumplimiento a lo anterior, instauró demanda ordinaria laboral en la que solicitó su reintegro al puesto de trabajo que ocupaba al momento de su despido, los salarios y prestaciones dejados de percibir, los intereses moratorios, los perjuicios materiales ocasionados, así como los perjuicios morales y daño a la vida relación «en la suma de 1.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes» por cada concepto.

Manifiesta que el conocimiento le correspondió al Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá, autoridad que en providencia de 12 de julio de 2017 absolvió a la convocada de todas las pretensiones incoadas en su contra.

Agrega la tutelista que apeló la anterior determinación ante la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de esta ciudad, Colegiado que en sentencia de 15 de marzo de 2018 confirmó la de primer grado, tras considerar que el ordenamiento jurídico que rige las relaciones laborales entre particulares, no consagra norma jurídica alguna que garantice la estabilidad laboral reforzada para madres cabeza de familia con hijo discapacitado a cargo, como sí lo hay en otros casos como: situación de discapacidad del trabajador, fuero sindical o estado de embarazo.

Sostiene la proponente que presentó recurso extraordinario de casación; sin embargo, en auto de 27 de septiembre de 2018 la Magistratura convocada denegó dicho medio de impugnación, tras considerar que no tenía interés jurídico para recurrir.

Cuestiona la promotora la determinación adoptada por las autoridades accionadas, para lo cual afirma que tanto ella como su hijo discapacitado son personas cuyo único ingreso proviene del trabajo que tenía, y que el principio de la favorabilidad «debe ser utilizado para dirimir conflicto de interpretaciones sobre una misma norma, y así aplicar al caso concreto la que sea más beneficiosa para el trabajador».

Así mismo, asegura que la Corte Constitucional ha ampliado la estabilidad laboral reforzada para los trabajadores del sector privado, con aplicación de los principios y valores superiores.

Acude entonces al presente mecanismo de amparo constitucional para que se protejan sus derechos fundamentales invocados y, para su efectividad, pretende que se deje sin valor y efecto las decisiones emitidas el 12 de julio de 2017 y 15 de marzo de 2018 por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de esta ciudad, respectivamente, para que, en su lugar, se profiera una nueva determinación en la que se acceda a sus pretensiones.

III. DEL FALLO RECURRIDO

La Sala de Casación Laboral mediante fallo STL10559-2019 del 31 de julio de 2019 negó el amparo, tras considerar que no puede emplearse la acción de tutela como mecanismo para sustituir las vías naturales diseñadas por el legislador y a las cuales la actora dejó de acudir.

Ello para señalar que, la actora contaba con la posibilidad de interponer recurso de reposición y, en subsidio, la expedición de copias para el de queja frente a la providencia del 27 de septiembre de 2018, mediante el cual, no se concedió el recurso de casación contra la sentencia de segundo grado, en la medida que, según lo afirmado en la demanda de tutela las pretensiones eran superiores a 120 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

IV. DE LA IMPUGNACIÓN

Fue presentada por la parte demandante quien indicó que para el momento en que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá negó el recurso de casación en razón de la cuantía de las pretensiones, no existía un documento que sirviera de sustento jurídico para solicitar a la «oficina liquidadora reconsiderar la decisión».

Además que, si bien en la demanda ordinaria se buscaba el reconocimiento de un despido sin justa causa, «la cuantía estaba sujeta a un análisis y debate jurídico, por lo cual no constituían un derecho cierto [...] sino un derecho que buscaba ser reconocido a través de instancias judiciales»².

Consideró además que, dada la condición alegada de «madre cabeza de hogar que tiene a cargo a un menor en condición de discapacidad», el examen de primera instancia debió ser menos riguroso.

Expuso que, su condición de madre cabeza de familia y progenitora de un menor en condición de discapacidad, la hacían beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada y, por

ende, no podía reconocerse que su despido fue justificado.

V. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.3.1.2.4 del Decreto 1069 de 2015, modificado por el canon 2º del Decreto 1983 de 2017, en concordancia con el artículo 44 del Reglamento General de la Corte Suprema de Justicia, es competente esta Sala para pronunciarse sobre la impugnación interpuesta contra la sentencia de tutela adoptada en primera instancia por la de Casación Laboral.

El problema jurídico, se contrae a resolver la impugnación interpuesta, contra el fallo de tutela emitido el 31 de julio del año en curso, por la Sala de Casación Laboral, que negó el amparo de las garantías fundamentales de AIDU YANETH MOZO CASABUENAS, presuntamente vulnerados por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá y el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de esta ciudad con la expedición de las providencias de 12 de julio de 2017 y 15 de marzo de 2018, mediante las cuales, en sede de primera y segunda instancia, respectivamente, le negó el reconocimiento de la estabilidad reforzada por su condición de «madre cabeza de familia con hijo discapacitado» y, en consecuencia el pago de salarios, prestaciones, intereses moratorios y perjuicios reclamados.

Pues bien, se partirá por precisar que, como lo concluyó el A-quo, en el presente asunto, no se cumplió el presupuesto de la subsidiariedad, dado que, si bien, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá negó la casación, la parte demandante estaba en posibilidad de interponer recurso de reposición y en subsidio la expedición de copias para el de queja contra esa determinación.

Siendo importante destacar que, contrario a lo expuesto por la parte recurrente de que no era posible discutir en ese momento el interés económico para acudir en casación porque «la cuantía estaba sujeta a un análisis y debate jurídico, por lo cual no constituían un derecho cierto», lo cierto es que, como lo señaló el A-quo, en este caso en concreto, el

fundamento para determinar la viabilidad de la concesión y admisión del recurso, se determinada por la cuantía de las pretensiones que fueron desfavorables al recurrente, que en este caso, conforme lo señalado en la demanda de tutela³ incluía, entre otros, condena por perjuicios moral y perjuicios de la vida en relación en cuantía de 1.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes, suma que, superaba los 120 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Sin perjuicio de lo anterior, no se evidencia ninguna situación excepcional que, pese al no agotamiento de la totalidad de los mecanismos de defensa judicial, tornen viable la intervención de juez de tutela.

Por el contrario, se evidencia que lo pretendido por la actora mediante este mecanismo preferente, es utilizar la acción constitucional como una tercera instancia y que se analice nuevamente la pretensión ventilada al interior del proceso laboral ordinario, esto es, el reconocimiento de la condición de madre cabeza de familia con hijo discapacitado de AIDU YANETH MOZO CASABUENAS y consecuente estabilidad laboral reforzada.

Pues bien, al margen de si la decisión que resolvió este cuestionamiento objeto de análisis se amolda o no a las expectativas del interesado, tópico que, por principio, es extraño a la acción de tutela, la misma contiene argumentos razonables pues, para arribar a la conclusión, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, fundó su postura en una ponderación probatoria y jurídica, propia de la adecuada actividad judicial.

Así, frente al reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada, derivada de la condición de madre cabeza de familia con hijo discapacitado, la citada Corporación puntualizó que si bien en el ordenamiento jurídico colombiano que regula las relaciones laborales entre particulares, no hay norma que prevea como causal de estabilidad reforzada a las madres cabeza de familia, en principio, por virtud del principio de igualdad, es posible aplicar normas que regula al sector público, siempre que se trata de situaciones similares.

A partir de lo anterior, analizó si la figura del retén social contenida en la Ley 790 de 2002, que establece una protección especial para las madres cabeza de familia resultaba aplicable al caso en concreto. Concluyó que se trataba de situaciones diferentes y, por tanto no era posible aplicar las normas en esta contenidas, por cuanto: i) dicha figura es aplicable en los procesos de reestructuración o liquidación de entidades y ii) el retén social no prohíbe despedir a un servidor público, sino que implica que se garantice el empleo a personas que tienen dicha condición hasta que la entidad se suprima, liquide o finalice.

Luego de ello, puntualizó que en el caso de AIDU YANETH, Farmatodo S.A., actuó conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual, el empleador está habilitado para terminar unilateralmente el contrato y sin justa causa, siempre y cuando pague la indemnización; situación que ocurrió en el sub lite, pues, a la actora se le canceló por este concepto, el equivalente a 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes, es decir, aproximadamente \$8.000.000.

En concreto, la Sala Laboral del Tribunal Superior, en la providencia que se ataca expuso⁴:

«[...] Ahora bien, efectivamente, como lo adujo la juez A-quo, el ordenamiento jurídico colombiano que rige las relaciones laborales entre particulares no consagra norma alguna que garantice la estabilidad laboral reforzada para madres cabeza de familia, como sí la hay para el trabajador discapacitado, conforme a la Ley 361 de 1997, así como para los trabajadores con fuero sindical o fuero circunstancial o mujeres trabajadoras en estado de embarazo o período de licencia de maternidad, todas estas últimas garantías reguladas en el articulado del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora bien, se duela la recurrente de que la juez A-quo mencionó que en tratándose de entidades públicas conforme a la Ley 790 de 2002 y sus normas reglamentarias se creó un retén social, entre otros para madres cabeza de familia, pero que no se le aplicó dicha norma en virtud del principio de igualdad que está previsto en el artículo 53 y 13 de la

Constitución Política. Evidentemente podrá considerarse que sería una flagrante violación del derecho a la igualdad que presupone que ante situaciones iguales, el tratamiento debe ser igual, es decir, que trabajar en una Nación, para una entidad estatal o una privada, en principio, no debería tener diferenciación alguna, salvo en caso de existir, no se trasgreden derechos mínimos ciertos e irrenunciables, pues dicha igualdad de trato no es ilimitada tampoco. La estabilidad laboral también es un principio que rige tanto para relaciones particulares, para con relaciones con el Estado, es decir, tanto para el servidor público como para el trabajador particular, pero aún más sería insuficiente indicar que la obligación legal respecto del servidor público existe, pero no es aplicable al trabajador privado, puesto que, en virtud de la obligación del Estado de asegurar la vigencia de los principios de igualdad y progresividad a los que se ha obligado el Estado Colombiano en sin número de tratados y convenios internacionales de trabajo, resulta incuestionable que pueda extenderse el ámbito de aplicación de las normas que regulan la relación a otra que no lo regula, en aplicación del principio de igualdad, pero se insiste, esto se da para situaciones iguales en cuanto a todas sus características.

En el presente caso, se entiende del recurso o se colige, que pretende la parte actora que por vía del principio de igualdad se aplique lo dispuesto en el retén social para servidores públicos a la aquí demandante como trabajadora particular; pero es que no se está en condiciones y situaciones iguales, es más, ni siquiera similares, por cuanto la figura del retén social desde la Ley 790 de 2002 fue diseñada para garantizarse estabilidad laboral a cierto grupo de trabajadores cuando por una reforma institucional del Estado se reestructuran, liquidan o suprimen empresas o entidades públicas estatales, es decir, para poder invocar por vía de igualdad, esta situación a juicio de esta Sala de Decisión, debe mediar una situación por lo menos similar frente al empleador particular, es decir, que el despido sea por cuestión de un proceso de reestructuración o liquidación que es propio de las entidades particulares, como para poder entrar a analizar el principio protector a la luz el principio de la igualdad constitucional, pues el retén social no prohíbe despedir a un

servidor público en circunstancias como las autorizadas legalmente, sino que implica o conlleva es que se le garantice el empleo de esas personas máximo hasta que la entidad pública se liquide o suprima o finalice su respectiva situación de insolvencia o la imposibilidad de funcionar como tal por o en razón de ese proceso de reforma institucional, pero en manera alguna puede predicarse que existe una estabilidad laboral reforzada indefinida para una madre cabeza de familia con hijo discapacitado, pues el legislador no ha previsto tal situación ni siquiera para los servidores públicos, por lo que no resulta acertado concluir que la actora goza de alguna estabilidad laboral reforzada siendo por esta razón que se negará el pedido solicitado en el recurso.

Es menester precisar que no es que se esté incumpliendo con el deber legal de decidir aunque no haya ley exactamente aplicable al caso controvertido, establecido en el numeral 6º del Código General del Proceso, puesto que a la actora le fue terminado el contrato de trabajo en virtud de la autorización legal consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, que permite que el empleador de manera unilateral y sin justa causa termine el contrato efectuando el pago de una indemnización que fue lo que aquí en este evento ocurrió, es decir, sí existe una norma para regular el caso concreto, lo que ocurre es que no hay una excepción legal que pueda ser aplicada a la situación de la demandante[...]

Las anteriores aseveraciones corresponden a la valoración del juez de conocimiento bajo el principio de la libre formación del convencimiento y permiten que la providencia censurada sea inmutable por el sendero de éste 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, que en este evento se convertiría

prácticamente en una tercera instancia, 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.

Argumentos como los presentados por la actor son incompatibles con este mecanismo constitucional. Si se admitiera que el juez de tutela puede verificar la juridicidad de los trámites por los presuntos desaciertos en la valoración probatoria o interpretación de las disposiciones jurídicas, 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 expuestas el amparo será negado.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Decisión de Tutelas No. 3, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

Primero: Confirmar el fallo emitido por la Sala de Casación Laboral, por las razones contenidas en esta decisión.

Segundo: Remitir el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Tercero: Por Secretaría, devolver al Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá el expediente 2016-00199, remitido en calidad de préstamo.

Notifíquese y cúmplase.

JAIME HUMBERTO MORENO ACERO

EYDER PATIÑO CABRERA

Nubia Yolanda Nova García

Secretaria

1 Folios 38 a 44, cuaderno tutela primera instancia

2 Folio 95, ib.

3 En concreto, en el folio 3

4 Cd audiencia de lectura de segunda instancia. Record minuto 10:45 a
15:16