

EYDER PATIÑO CABRERA

Magistrado Ponente

STP2339-2020

Radicación n° 109448

Acta 048

Bogotá, D.C., veintisiete (27) de febrero de dos mil veinte (2020).

ASUNTO

Resolver la impugnación presentada por el apoderado de Citi Móvil S.A., respecto del fallo proferido el 18 de diciembre de 2019, por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a través del cual negó el amparo de sus derechos fundamentales al debido proceso e igualdad dentro de la acción de tutela que promovió en contra de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá; vinculándose al trámite al Juzgado Sexto Laboral del Circuito de la misma ciudad y a las partes e intervinientes en el proceso con radicado N°. 2019-00098.

1. LA DEMANDA

Los hechos que soportan la petición de amparo los compendió la Sala de Casación Laboral en los siguientes términos:

La parte accionante acudió a este mecanismo constitucional por estimar quebrantados sus derechos fundamentales al debido proceso, defensa y acceso a la administración de justicia,

presuntamente vulnerados por parte de la autoridad judicial accionada.

Expresó que Richard William Machuca Serrano instauró en su contra proceso ordinario laboral, con el fin de obtener el reintegro por estabilidad laboral reforzada, pues fue despedido cuando gozaba de la garantía de estabilidad laboral ocupacional reforzada, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y convencionales dejados de percibir desde el despido hasta su reintegro, la indemnización de 180 días de salario de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación y costas procesales; que el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá, profirió sentencia el 29 de enero de 2019, en la que absolvió a la empresa.

Que el demandante apeló y la Sala Laboral del Distrito Judicial de Bogotá el 21 de mayo de 2019, revocó la sentencia y ordenó i) reintegrar al trabajador junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social desde el 01 de abril de 2017 hasta que se haga efectivo el reintegro y ii) el pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, asimismo iii) declaró probada la excepción de compensación y iv) absolvió a la convocada de las demás pretensiones.

Sostuvo que el colegiado fundamentó su decisión en la vigencia de los porcentajes de calificación en las limitaciones de severa, moderada y profunda consignados en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 fue expresamente derogado por el 61 del Decreto 1352 de 2013, que por tanto desaparece del sistema jurídico la determinación de la discapacidad por grados porcentuales quedando sin sustento la tesis jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia que exigía la determinación de la gradualidad, por ello optó por acudir a lo expresado en la sentencia SU 049- 2017 de la Corte Constitucional que determinó que las personas que contraen una enfermedad por cualquier causa accidente de trabajo o enfermedad común o laboral con afectación médica en sus funciones que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores experimentan una situación de debilidad manifiesta y se exponen a un trato discriminatorio.

Que el juez de apelaciones concluyó que el actor se encontraba con limitación física que le impedía sustancialmente el desempeño de su labor debido a su historia clínica, así como la historia clínica ocupacional y como quiera que la empleadora tenía conocimiento del estado de salud del demandante en virtud de la realización del examen médico ocupacional ordenado por la empresa para los meses de enero y febrero de 2017, que de igual manera era conocedora de sus limitaciones desde el 30 de junio de 2015 por lo cual tramitó la autorización de terminación del vínculo laboral ante el Ministerio del Trabajo.

Señaló que el Tribunal vulneró sus garantías constitucionales por cuanto desconoció «el precedente que edifica la seguridad en la decisión en la jurisdicción ordinaria para el (sic) protección de la estabilidad laboral reforzada, haciendo uso del precedente de la Corte Constitucional omitiendo lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia sobre dicha materia, transgrediendo el principio de seguridad jurídica [...]».

Finalmente, solicitó que se le ampararan sus derechos fundamentales y, como consecuencia, se deje sin efecto la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 21 de mayo de 2019 y que se emita una nueva en favor de la accionante.

2. EL FALLO IMPUGNADO

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia negó la solicitud de amparo con fundamento en que no se advertía una actuación irregular o arbitraria que justificara la intervención del juez de tutela.

Concretamente, encontró que la sentencia de segunda instancia cuestionada, por este medio, está respaldada en un adecuado análisis probatorio y jurídico que conllevó a la condena de la empresa accionante; circunstancia que no solo desvirtúa la afectación a las garantías constitucionales reclamadas, sino que evidencia la improcedencia del amparo constitucional deprecado.

3. LA IMPUGNACIÓN

En sustento de su inconformidad, el apoderado de la empresa accionante insiste en los argumentos de su demanda, al tiempo que realza la falta de seguridad jurídica que se desprende por la indebida aplicación de la Sentencia SU 049 de 2017, de la Corte Constitucional, pues a su juicio, como el trabajador no contaba con una calificación de pérdida de capacidad laboral en firme, no podía obtener sentencia laboral favorable a sus intereses.

Por lo anterior, al considerar que la decisión impugnada conlleva a la afectación de los derechos fundamentales y al principio de seguridad jurídica, solicita que se declare la nulidad de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Bogotá, el 21 de mayo de 2019, en la que se accedió a las pretensiones de Richard William Machuca Serrano.

4. CONSIDERACIONES

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 2º del Decreto 1983 de 2017, que modificó el Decreto 1069 de 2015, 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, en tanto lo es en relación con la sentencia de tutela adoptada en primera instancia por la Sala de Casación Laboral.

2. Según el artículo 86 de la [Constitución Política](#), toda persona tiene la facultad para promover acción de tutela ante los jueces con miras a obtener la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando por acción u omisión le sean vulnerados o amenazados por cualquier autoridad pública o por particulares en los casos previstos de forma expresa en la ley, viable en la medida que no exista otro mecanismo de defensa judicial, o excepcionalmente como mecanismo transitorio.

3. Importa igualmente precisar, que la jurisprudencia constitucional ha señalado que la

tutela cuando se propone contra decisiones judiciales se torna excepcional, toda vez que lejos está de ser una instancia adicional a la cual se pueda acudir con el fin de derrocar sus efectos, salvo que concurra una vía de hecho, criterio que se ha venido desarrollando por las causales generales y específicas de procedibilidad.

En tal virtud se han fijado una serie de pautas con las cuales se restringe el uso y el abuso del mecanismo constitucional, de manera que quien acuda a él realmente lo emplee como el último recurso a su alcance, pues de lo contrario se atenta contra la estructura de las jurisdicciones y procedimientos que previamente han sido fijados, resaltándose así la naturaleza residual y subsidiaria de la acción.

4. En consonancia con lo anterior, de entrada advierte la Sala que en el presente evento no se evidencia una actuación contraria a la actividad jurisdiccional, que comprometa las garantías de orden superior y haga necesaria la intervención del juez constitucional.

Lo anterior, con fundamento en que, al margen de si las decisión objeto de examen 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, para arribar a la conclusión de condena laboral impuesta en contra de la empresa Citi Móvil S.A.

5. En efecto, el Tribunal Superior de Bogotá se pronunció respecto a la procedencia de la protección laboral reforzada y su relación con la notificación previa al empleador de un dictamen de pérdida de capacidad laboral, asunto respecto el cual, al realizar la interpretación normativa correspondiente aseveró que:

«(...) con la derogatoria del artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 y perder sustento la tesis jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia que exigía la determinación de la gradualidad porcentual en severa y profunda para el ámbito de protección especial por la discapacidad, por lo menos desde su derogatoria expresa es una circunstancia normativa que obliga a acudir a otra forma de interpretación para calificar entonces si la limitación en la salud del

trabajador es, o ha sido, la causa del finiquito del vínculo laboral y esta no puede ser otra que la definida por la Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017, en la que se determinó que una vez las personas contraen una enfermedad o presentan por cualquier causa accidente de trabajo o enfermedad común o laboral una afectación médica de sus funciones que les impiden o dificultan sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación, con lo cual, justamente, advirtió la Alta Corporación que la [Constitución Política](#) prevé contra prácticas de esta naturaleza que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, especiales medidas de protección como la Ley 361 de 1997.

De lo anterior se deduce que para la determinación de la protección contenida en el artículo 26 de citada Ley, no es necesario estar calificado en algún grado de limitación, así como tampoco, se exige estar, o no, incapacitado a la fecha del despido, por lo que lo que verdaderamente importa es asegurar la integridad de la dignidad humana del trabajador quien en virtud de enfermedad o afección en su salud, puede verse menguado en el desempeño de sus labores en condiciones regulares, experimentando entonces una situación de debilidad manifiesta frente a su empleador, situación que es la que da lugar a determinar si se entra a garantizar el derecho a la estabilidad laboral reformada.»

De lo anterior se colige que la decisión cuestionada no demuestra un trato arbitrario o caprichoso, pues la conclusión que sirvió para resolver el asunto laboral sometido a escrutinio tuvo soporte en una explicación plausible, razonable y favorable a los derechos de las personas que ostentan una condición de debilidad manifiesta derivada de una condición médica debidamente comprobada y notificada a la parte empleadora.

Además de la anterior interpretación, en el plenario quedó plenamente demostrado que el patrono, Citi Móvil S.A., conocía la evidente situación de limitación física del empleado Richard William Machuca, pues tenía en su poder la respectiva historia clínica¹, así como

también llevó a cabo la práctica de las evaluaciones médico laborales periódicas que realizaba como empleadora, en donde fácilmente se extraía la disminución motora que debía protegerse.

Igualmente, se tuvo conocimiento de las diligencias que elevó la entidad accionante ante el Ministerio del Trabajo, en aras de obtener permiso o autorización para dar por terminada la relación laboral a trabajador en situación de discapacidad, el cual fue archivado en Resolución 3461 del 26 de octubre de 2017, pues dicho trámite administrativo perdió efectos ante la anticipada y arbitraria terminación laboral, sin que se hubiese emitido previamente el correspondiente permiso para tal despido.

Entonces, quedó claro que pese a lo anterior, y en contra de sus deberes de solidaridad con su subordinado, de manera discriminatoria, procedió a finalizar el vínculo contractual con Richard William Machuca, quien claramente era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, y por ende acreedor de las pretensiones reclamadas en el proceso ordinario laboral.

5. En efecto, se observa que las providencia censurada no se ofrece caprichosa ni incoherente, todo lo contrario, en esta se plasmaron de manera clara las razones jurídicas que pusieron fin al debate, razón por la cual no merece reproche alguno y mucho menos que comprometa algún derecho fundamental, cuando, además, no es dable que por esta vía se inicie un nuevo proceso para cambiar los alcances de la interpretación o valoración probatoria bajo los mismos argumentos ya estudiados ante la jurisdicción ordinaria, porque esa no es la función del juez constitucional.

De manera que, no se presenta en el presente asunto una de las circunstancias excepcionales que habilitan la procedencia de la acción de tutela en contra de providencias judiciales, ya que independientemente de la interpretación particular que al respecto tiene el libelista sobre el tema, no significa que la decisión que se pone en tela de juicio esté

alejada del ordenamiento jurídico ni comprometedora de los derechos fundamentales que haga necesaria la intervención del juez de tutela, luego los reparos que se hacen a la misma se ofrecen intrascendentes.

En ese orden de ideas, no está a su arbitrio acudir a la acción constitucional para exponer su tesis y obtener un resultado favorable, de ahí que superflua se torna la pretensión al invocar vulneración de garantías de orden superior, aspirando con ello a imponer sus razones frente a la interpretación efectuada por la autoridad judicial al asunto puesto a su consideración, en donde con argumentos claros y ajustados al ordenamiento jurídico se emitió la decisión pertinente.

6. Debe recordar el libelista que el simple hecho de que una autoridad judicial o administrativa no acceda a las pretensiones que le son presentadas, no constituye una afectación de prerrogativas constitucionales, ya que no se advierte que disten de un criterio razonable de interpretación y mucho menos confiere facultades al juez constitucional para invadir la competencia del juez natural, pues la intervención de éste se admite únicamente cuando dentro del trámite legal cuestionado, se presenta un abierto desconocimiento de las garantías procesales, cuestión que en este asunto no ocurrió.

7. De admitirse la discusión propuesta en la demanda, sería desconocer los principios que disciplinan la actividad de los jueces ordinarios de independencia y sujeción exclusiva a la ley previstos en los artículos 228 y 230 de la Carta Política, así como los del juez natural y las formas propias del juicio contenidos en el canon 29 de la Norma Superior.

8. Por consiguiente, el fallo impugnado se confirmará integralmente al no evidenciarse una trasgresión de los derechos fundamentales de la empresa empleadora.

* * * * *

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, Sala de

Decisión en Tutela N° 3, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

Primero.- CONFIRMAR el fallo recurrido.

Segundo.- Notificar esta decisión en la forma prevista por el Decreto 2591 de 1991.

Tercero.- Remitir el asunto a la Corte Constitucional para su eventual revisión

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

EYDER PATIÑO CABRERA

Magistrado

JAIME HUMBERO MORENO ACERO

Magistrado

Nubia Yolanda Nova García

Secretaria

1 Folios 57 a 100 y 105 del proceso ordinario laboral.