

HUGO QUINTERO BERNATE

Magistrado Ponente

STP3897-2021

Radicación No. 115375

Acta No.56

Bogotá, D.C., marzo nueve (09) de dos mil veintiuno (2021).

V I S T O S

Resuelve la Sala la acción de tutela interpuesta por el apoderado judicial de la sociedad RIGEL S.A., contra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por la presunta vulneración de su derecho fundamental al debido proceso.

Al trámite fueron vinculados el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Valledupar, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de la misma ciudad, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santa Marta y todas las partes e intervinientes en el proceso ordinario laboral con radicado 20001310500320100046100.

I. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

1. Para lo que compete resolver en el presente asunto, del escrito de tutela y documentos aportados al plenario la Sala destaca los siguientes hechos jurídicamente relevantes:

i. JULIO CÉSAR GONZÁLEZ CHIQUILLO promovió proceso ordinario laboral contra la sociedad RIGEL S.A., con el propósito de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, durante el período comprendido entre el 7 de noviembre de 2006 y el 31 de agosto de 2009, el cual terminó sin justa causa de despido y sin autorización del Ministerio de Protección Social para desvincular al empleado, el cual se encontraba en situación de discapacidad. Como consecuencia de lo anterior, se condenara a la empresa al reintegro del demandante, así como al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, además de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indexación e intereses moratorios.

ii. Mediante sentencia del 22 de abril de 2013, el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Valledupar declaró la existencia de la relación contractual, pero absolvió a la demandada de las demás pretensiones formuladas en su contra.

iii. Habiendo sido objeto de apelación, la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior de Santa Marta, a través de providencia del 28 de junio de 2013, revocó la decisión del juez a quo y, en su lugar, accedió a los pedimentos del actor. Esa sentencia fue adicionada el 20 de marzo de 2014, por la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, para: a.- Autorizar a la parte pasiva la compensación de \$1.656.663, suma que fue cancelada por concepto de indemnización por despido injusto, con lo que debe pagar por salarios y prestaciones sociales, en atención al reintegro ordenado; y, b.- Negar la adición de la sentencia en cuanto buscó la resolución de la excepción denominada “Imposibilidad física y material de reintegro”.

iv. Con sentencia del 22 de julio de 2020, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al desatar el recurso extraordinario de casación promovido por la sociedad RIGEL S.A., decidió no casar la sentencia de segundo grado.

v. A juicio de la parte accionante, “el Tribunal de origen incurrió en defecto fáctico al no valorar debidamente las pruebas aportadas en el proceso. Así, dio por acreditado el conocimiento por parte del empleador de la existencia de las limitaciones padecidas por el demandante, Asimismo, existe un defecto fáctico por indebida valoración probatoria de la terminación del contrato de trabajo, pues, contrario con a lo afirmado en la sentencia objeto de tutela, la valoración de la terminación del contrato de trabajo entre la Sociedad Rigel S.A. y Julio César González es una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 61 del C.S.T.”. En ese orden de ideas, critica el hecho de que la Corporación demandada no tuvo en cuenta la prueba documental que señala que la empresa no fue notificada del dictamen de pérdida de capacidad laboral del trabajador y, por tanto, no estaba enterada de la existencia de una discapacidad relevante que afectara las condiciones de salud de JULIO CÉSAR GONZÁLEZ CHIQUILLO; de igual forma, censura que la Sala accionada haya considerado que las conclusiones a que arribó el tribunal frente al conocimiento de la situación del empleado, fueron producto de indicios y no de documentos arrimados a la actuación, cuando, en todo caso, esa afirmación no está contenida en la sentencia de segunda instancia. Por último, afirma que no se trató de un despido discriminatorio, pues la vinculación finalizó debido a la terminación del contrato de explotación de cantera suscrito entre la Sociedad RIGEL S.A., en calidad de concesionaria, y el propietario del terreno donde se realizó dicha actividad, de la que hacía parte GONZÁLEZ CHIQUILLO.

2. Como consecuencia de lo anterior, la sociedad demandante acude al juez de tutela para que, en amparo de la prerrogativa constitucional invocada, intervenga en el proceso ordinario laboral con radicado 20001310500320100046100, deje sin efecto la sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral y ordene a la autoridad accionada emitir una nueva decisión, por medio de la cual “declare que la terminación del contrato de trabajo entre JULIO CÉSAR GONZÁLEZ CHIQUILLO y SOCIEDAD RIGEL S.A. obedeció a la eliminación del cargo desempeñado por el accionado como consecuencia de finalización del contrato de explotación de cantera suscrito por la sociedad con el propietario de la Finca Luz Clara”.

II. TRÁMITE DE LA ACCIÓN

Mediante auto del 26 de febrero de 2021 la Sala admitió la demanda y dispuso correr el respectivo traslado a las autoridades y partes mencionadas, para que ejercieran su derecho de defensa y contradicción.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en respuesta al requerimiento efectuado, se opuso a la prosperidad de la acción argumentando que la sentencia cuestionada se expidió con estricto apego a las normas aplicables y “fue dictada por esta Corporación, en su condición de máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria y, por ende, en ejercicio de la función que la ley le otorga como órgano cierre de la misma, de forma tal que, aunque contraria a los intereses de la petente, no puede ser objeto de confrontación en sede de tutela”.

Por su parte, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Valledupar se limitó a informar que profirió sentencia de segunda instancia el 28 de junio de 2013, la cual fue adicionada con providencia del 20 de marzo de 2014 y remitida el 07 de abril de ese mismo año a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia para surtir

el recurso extraordinario propuesto por la parte pasiva.

La apoderada judicial de JULIO CÉSAR GONZÁLEZ CHIQUILLO acudió al trámite para referir que el defecto fáctico planteado por la parte actora no se configura en la providencia objeto de reproche. Agregó que el demandante escogió mal la vía para acudir en casación, razón por la cual la Corporación de cierre no pudo entrar a examinar otras situaciones dentro de la actuación, sumado el hecho de que los indicios no pueden ser valorados en esa sede extraordinaria.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

De conformidad con lo establecido en el artículo 2º, numeral 7º del Decreto 1983 de 2017, en concordancia con el artículo 44 del Reglamento General de la Corte Suprema de Justicia, la Sala de Casación Penal es competente para resolver la acción interpuesta, en tanto se dirige contra la homóloga Laboral de esta Corporación.

Referente a la acción pública que nos ocupa, ha de precisarse que el artículo 86 de la [Constitución Política](#) establece que se trata de un mecanismo concebido para la protección inmediata de los derechos fundamentales, cuando estos resulten amenazados o vulnerados por cualquier acción u omisión, siempre que no exista otro recurso o medio de defensa judicial, a menos que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La doctrina constitucional ha sido clara y enfática en señalar que cuando se trata de providencias judiciales, la acción de tutela solamente resulta procedente de manera excepcional, pues como regla general la inconformidad de las partes con lo resuelto por los funcionarios judiciales ha de ser planteada y debatida en forma oportuna, acudiendo para ello a los medios de impugnación instituidos en los códigos de procedimiento.

No obstante, por vía jurisprudencial¹ se ha venido decantando el alcance de tal postulado, dando paso a la procedencia de la acción de tutela cuando se trate de actuaciones que carezcan de motivación o fundamento objetivo, contrariando su voluntad para hacer imperar

la arbitrariedad y el capricho del funcionario, o resulten manifiestamente ilegales, de ahí que, por excepción se permitirá que el juez de tutela pueda intervenir en orden a hacer cesar los efectos nocivos que la vía de hecho detectada puede ocasionar en relación con los derechos fundamentales.

Con el propósito de permitir que el juez constitucional pueda revisar esas actuaciones, se han establecido unos requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, los cuales consisten en que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional. Además, que se hayan agotado todos los medios – ordinarios y extraordinarios – de defensa judicial al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

Igualmente, exige la jurisprudencia que se cumpla el requisito de la inmediatez, el cual impone que la tutela se haya instaurado en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración; así mismo, 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.

Adicionalmente, que el accionante «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»².

Y, por último, que no se trate de sentencias de tutela.

Así mismo, de acuerdo con la jurisprudencia, se incurre en vía de hecho cuando existe: a) un defecto orgánico (falta de competencia del funcionario judicial); b) un defecto procedimental absoluto (desconocer el procedimiento legal establecido); c) un defecto fáctico (que la decisión carezca de fundamentación probatoria); d) un defecto material o sustantivo (aplicar normas inexistentes o inconstitucionales); e) un error inducido (que la decisión judicial se haya adoptado con base en el engaño de un tercero); f) una decisión sin

motivación (ausencia de fundamentos fácticos y jurídicos en la providencia); g) un desconocimiento del precedente y h) la violación directa de la Constitución.

Bajo ese derrotero, se impone recordarle a la parte accionante que, siendo la tutela un mecanismo de protección excepcional frente a providencias judiciales, su prosperidad va ligada al cumplimiento de “ciertos y rigurosos requisitos de procedibilidad” CC C-590/05 y T-332/06 que implican una carga para ella no solamente en su planteamiento, sino también en su demostración, como lo ha expuesto la propia Corte Constitucional, pues las sentencias que hacen tránsito a cosa juzgada gozan de la triple presunción de acierto, legalidad y constitucionalidad, que brindan seguridad jurídica a las decisiones judiciales, necesaria para la consolidación del Estado de Derecho. Solo por vulneraciones constitucionales, relativas a los derechos fundamentales, mediante acciones reflejadas en los hechos, oportuna y claramente planteados y demostrados, se puede desvirtuar dicha presunción.

Lo que se advierte sin lugar a equívocos es la discrepancia frente a la apreciación de unas pruebas que manifiesta la parte actora y el alcance que les quiere imprimir, en contraste con la conclusión a la que arribó en sede extraordinaria de casación la Sala accionada al considerar, de una parte, que la empresa patronal sí tenía conocimiento de las condiciones de salud de JULIO CÉSAR GONZÁLEZ CHIQUILLO al momento de su desvinculación laboral.

Contrario a lo afirmado por la promotora de la acción, el Tribunal de Santa Marta, tal y como acertadamente concluyó la Sala de Casación Laboral, no erró en la valoración de la comunicación remitida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar y la Guajira el 20 de septiembre de 2011, pues la Corporación de segundo grado en su providencia simplemente hizo alusión a lo que efectivamente decía esa prueba, esto es, que la sociedad RIGEL S.A. no fue notificada del dictamen de pérdida de capacidad laboral del trabajador; cosa distinta es que infirió el conocimiento que tenía la empresa del estado de salud de su empleado a partir, efectivamente, de indicios, es decir, de hechos indicativos probados en el proceso, de los cuales dedujo que la firma demandada estuvo enterada de

siempre acerca de los padecimientos físicos que aquejaban a JULIO CÉSAR GONZÁLEZ CHIQUILLO: 1.) El reporte del accidente de trabajo ocurrido el 29 de octubre de 2007 a la ARP Colpatria, a la cual la empresa lo tenía afiliado; y; 2.) El pago de incapacidades médicas. A lo anterior se suma la declaración de NELSON MARTÍNEZ RAMÍREZ, compañero de labores del afectado, quien manifestó que después del siniestro el demandante continuó asistiendo mensualmente a la ARP en Barranquilla, circunstancia que denotaba también un conocimiento previo por parte de la empleadora acerca de la situación de debilidad manifiesta de GONZÁLEZ CHIQUILLO.

De manera que la construcción argumentativa del tribunal se hizo a partir de indicios y no surge de la mencionada prueba documental; por consiguiente, además de que no existió una equivocada apreciación probatoria, lo cierto es que tales razonamientos de la Corporación de segunda instancia no constituyen una prueba calificada para acudir en casación laboral, en tanto solo el documento auténtico, la confesión y la inspección judicial lo son, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969 y en los precedentes del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria en esa especialidad.

Ahora bien, frente a la censura orientada a señalar que la Sala de Casación Laboral no tuvo en cuenta que existió una causa objetiva para la terminación del contrato de trabajo entre RIGEL S.A. y JULIO CÉSAR GONZÁLEZ CHIQUILLO, resulta necesario recordar que, para que proceda la garantía de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere que:

- i. Esté demostrado que el empleado sufre una condición médica que le disminuye su posibilidad física de trabajar.
- ii. El empleador tenga conocimiento de las afecciones de salud del trabajador retirado.

iii. El despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo.

Sobre dicha previsión normativa, la Corte Constitucional ha dicho³:

“Expuesto lo anterior, es dable concluir, siguiendo la consistente jurisprudencia constitucional que (i) cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre; (ii) pese a la existencia de causas objetivas para la terminación del vínculo laboral (art. 61 C.S.T), las mismas no son suficientes para terminar la relación laboral si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Ello, en respeto de lo dispuesto en el artículo 53 de la [Constitución Política](#), y de los derechos fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación”. (Subrayado propio de la Sala)

Bajo la misma línea de pensamiento, la Sala de Casación Laboral, en sentencia SL5181-2019, precisó lo siguiente:

“La Sala ha explicado, que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, protege a las personas en condición de discapacidad, para que no puedan ser despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie la autorización del Ministerio de la Protección Social. En otros términos, que el empleador puede acudir al despido unilateral y sin justa causa, como mecanismo de libertad contractual y empresarial en el manejo de su negocio, pero en tratándose de trabajadores en situación de discapacidad, debe contar con la autorización de la autoridad del trabajo, de lo contrario, su decisión se torna ineficaz, precisando, que esa revisión por un tercero en su calidad de autoridad administrativa, se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, pues lo que se busca con esta protección, no es que dichos trabajadores tengan un derecho a perpetuidad a permanecer en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a

su retiro; pero si la terminación del vínculo es por cuenta de una justa causa, y por tanto, ella se acredita, queda enervada la presunción discriminatoria contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, porque se soporta en una razón objetiva. (CSJ SL2548-2019, CSJ SL260-2019 y CSJ SL1360-2018)".

En esas condiciones, si la sociedad RIGEL S.A. pretendía dar por terminado el contrato de trabajo celebrado con JULIO CÉSAR GONZÁLEZ CHIQUILLO, encontrándose éste en situación de discapacidad, debió haber acudido previamente al Ministerio de Protección Social para que esa cartera autorizara el despido en virtud de la supuesta existencia de una causal objetiva, esto es, la finalización del contrato de explotación de cantera en el municipio del Copey, para el cual había sido vinculado el prenombrado empleado. Como la empresa no procedió de esa manera, se configuró el 3º de los presupuestos contemplados en el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, circunstancia que llevó a estimar, en conjunto con las demás probanzas, la ocurrencia de un despido discriminatorio por la condición especial de salud del demandante.

En el sub-examine, es claro que la Sala de Casación Laboral, para la resolución de la controversia puesta en su conocimiento, se ciñó al criterio de esa Corporación, como se advierte de la simple lectura de la providencia y se anotó en precedencia, por lo que la demanda de tutela lejos estaría de cumplir con los requisitos de habilitación, cuando gira únicamente en torno a cuestionar el ejercicio hermenéutico y la valoración probatoria realizada por los funcionarios demandados, tratando la gestora del amparo de imponer unas consideraciones personales que no alcanzan a plantear un asunto de estricto contenido constitucional con la capacidad de derruir la doble presunción de legalidad y acierto que a tal decisión es inherente, pretendiendo continuar el debate en sede constitucional como si la acción de tutela fuera una instancia más del proceso. En otras palabras, las divergencias de contenido interpretativo o por la apreciación de las pruebas no son violatorias, per se, de derechos fundamentales, y en esa medida la acción de tutela no procede para impugnar providencias judiciales cuando el supuesto afectado simplemente no coincide con la posición

judicial.

Por consiguiente, al no aparecer acreditada una actuación arbitraria por parte de la autoridad accionada, no es posible acceder a la protección reclamada, habida cuenta que la decisión acusada no denota proceder ilegítimo que le permita actuar a este mecanismo escogido, como que lo resuelto por la Sala de Casación Laboral obedeció a una labor de hermenéutica y valoración probatoria en la que, por regla general, no puede inmiscuirse el juez de tutela, dado que tiene raigambre constitucional (arts. 228 y 230 de la C.P.), salvo que se aprecie, como se acotó, la materialización de una inequívoca vía de hecho que, por sus connotaciones y consecuencias, es de suyo excepcional.

Corolario de lo señalado en precedencia, la Sala negará la protección constitucional invocada.

En mérito de lo expuesto, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN PENAL, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN DE TUTELAS, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

1. NEGAR el amparo constitucional invocado por el apoderado judicial de la sociedad RIGEL S.A., de conformidad con las razones consignadas en la parte motiva de esta providencia.
2. NOTIFICAR este proveído conforme al artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.
3. En caso de no ser impugnada, REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

HUGO QUINTERO BERNATE

LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA

FABIO OSPITIA GARÓN

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria

1 Fallos C-590/05 y T-332/06.

2 Ibídem.

3 Sentencia T-478/19.