

PATRICIA SALAZAR CUÉLLAR

Magistrada Ponente

STP17390-2021

Radicación N.º 121041

Acta 329

Bogotá D. C., catorce (14) de diciembre de dos mil veintiuno (2021).

VISTOS

Se pronuncia la Sala sobre la demanda de tutela instaurada por ORLANDO DE JESÚS SÁENZ, a través de apoderado, contra la SALA DE DESCONGESTIÓN N. 3 de la SALA DE CASACIÓN LABORAL de la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, por la supuesta vulneración de sus derechos fundamentales.

Al trámite fueron vinculados la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, los Juzgados Noveno Laboral del Circuito y Cuarto Laboral de Descongestión de la misma ciudad, y las partes e intervinientes en el proceso radicado bajo el No. 2008-1216.

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS

1. ORLANDO DE JESÚS SÁENZ llamó a juicio a UNIROCA S.A. y Colaboramos Cooperativa de Trabajo Asociado, con el fin de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo desde el 5 de julio de 2005 hasta el 8 de noviembre de 2006 y que la terminación unilateral

del vínculo fue «ilegal», injusta e ineficaz.

2. El 30 de noviembre de 2012, el Juzgado Cuarto Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín resolvió lo siguiente:

“PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo entre el señor ORLANDO DE JESÚS SÁENZ [...] como trabajador y C.I. UNIFORMES INDUSTRIALES, ROPA Y CALZADO QUIN LOP S.A. “C.I. UNIROCA S.A.” como empleador donde COLABORAMOS CTA actuó como simple intermediario.

SEGUNDO: CONDENAR de manera solidaria a C.I. UNIFORMES INDUSTRIALES, ROPA Y CALZADO QUIN LOP S.A. “C.I. UNIROCA S.A.” y COLABORAMOS CTA al reconocimiento y pago de la suma de QUINIENTOS DIECISEIS MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS \$516.559 por concepto de indemnización por despido injusto, conforme lo expresado en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: CONDENAR de manera solidaria en COSTAS a la parte demandada. Por concepto de agencias en derecho se fija la suma de \$129.000.

CUARTO: ABSOLVER a C.I. UNIFORMES INDUSTRIALES, ROPA Y CALZADO QUIN LOP S.A. “C.I. UNIROCA S.A.” y a COLABORAMOS CTA de las demás pretensiones incoadas en su contra.

Ambas partes interpusieron el recurso de apelación contra dicha decisión.

3. El 5 de mayo de 2016, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en resolución de la alzada, decidió como pasa a verse:

“PRIMERO: DECLARAR que entre las partes existió un verdadero contrato de trabajo de conformidad con el artículo 53 de la C.P. y 23 del CST, a término indefinido que inició el día 5 de julio de 2005. Además carece de todo efecto jurídico la terminación del contrato de

trabajo al señor ORLANDO DE JESUS SAENZ, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: REVOCAR el numeral segundo, cuarto y quinto de la parte resolutive de la sentencia y en su lugar, CONDENAR a C.I. UNIROCA S.A. a reintegrar al señor ORLANDO DE JESUS SAENZ, al cargo que desempeñaba al momento de su despido ocurrido el día 8 de noviembre de 2006, o a otro de igual o superior categoría, teniendo en cuenta el estado de salud del mencionado; al reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social en el porcentaje que por Ley le corresponde a la empleadora, causados desde la fecha del despido hasta la fecha del reintegro, porque se entiende que no hubo solución de continuidad en la prestación del servicio; y a pagarle al actor la suma de \$2.524.590., por la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en ciento ochenta días de salario. Condena que pague en forma solidaria con CTA COLABORAMOS.

TERCERO: Costas. En esta instancia a cargo de las sociedades demandadas, se fijan como agencias en derecho la suma de \$500.000 a cargo de cada una”.

UNIROCA S.A. hizo uso del recurso extraordinario de casación.

4. La Sala de Descongestión N. 3 de la Homóloga Sala de Casación Laboral, en decisión CSJ SL2200, 19 may. 2021, Rad. 76016, resolvió casar la sentencia recurrida.

Por lo anterior, dispuso:

“CONFIRMAR: la sentencia proferida el 30 de noviembre de 2012, por Juzgado Cuarto Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín”.

5. ORLANDO DE JESÚS SÁENZ interpuso la presente acción de tutela, en la cual sostiene que la Sala de Descongestión N. 3 desconoció las “sentencias C 531 de 2000, C 824 de 2011, C

200 de 2019 y SU 049 de 2017, de obligatorio cumplimiento para los operadores de la Justicia, en las que estableció que para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, basta con que se demuestre que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por su condición de salud, que impida o dificulte sustancialmente la realización de sus labores en condiciones regulares, sin que dicha protección se limite a determinado porcentaje de PCL”.

Agrega que “no es posible acudir a la jurisprudencia de esa corporación [Sala de Casación Laboral permanente] como elemento orientador de la materia, toda vez que su criterio es completamente distinto al concepto de estabilidad laboral reforzada, sin embargo, la hoy accionada contrariando lo dicho por la CORTE CONSTITUCIONAL, sigue aplicando la misma jurisprudencia, según la cual, para que opere la estabilidad laboral reforzada por salud, mi representado debe tener un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%”.

Por lo anterior, hace la siguiente solicitud:

“Con fundamento en lo expuesto, solicito a los Honorables Magistrados el amparo de los derechos fundamentales de mi representado, dejando sin efecto la sentencia de la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL – SALA DE DESCONGESTIÓN NRO. 3 de fecha 19 de mayo de 2021, para que en su lugar se deje en firme y con plenos efectos jurídicos la sentencia proferida por la SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN de fecha 5 de mayo de 2016 que sí acogió los precedentes constitucionales, o en su lugar se hagan las declaraciones necesarias que conduzcan a la protección de los derechos fundamentales que le han sido vulnerados a mi representado por parte de la accionada”.

RESPUESTA DE LOS DEMANDADOS

1. El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín informó, en su respuesta, que “no

haré ningún pronunciamiento sobre los hechos y pretensiones de la mencionada solicitud de amparo”.

No obstante, aportó el expediente contentivo del proceso ordinario promovido por el accionante en contra de UNIROCA S.A. y Colaboramos Cooperativa de Trabajo Asociado.

2. Los demás involucrados guardaron silencio en el término de traslado¹.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

1. De conformidad con lo establecido en el art. 32 del Decreto 2591 de 1991, concordante con el artículo 1º del Acuerdo 001 de 2002 -modificatorio del reglamento General de la Corte Suprema de Justicia-, la Sala de Casación Penal es competente para resolver la acción de tutela formulada contra la Sala de Descongestión Laboral No. 3 de esta Corporación.

2. El artículo 86 de la [Constitución Política](#) establece que toda persona tiene derecho a 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 manera expresa en la ley, siempre que no exista otro medio de defensa judicial o, existiendo, cuando la tutela se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio de carácter irremediable.

3. En el presente evento, ORLANDO DE JESÚS SÁENZ cuestiona, por vía de la acción de amparo, la sentencia CSJ SL2200, 19 may. 2021, Rad. 76016, proferida por la Sala de Descongestión Laboral N. 3 de esta Corporación, pues considera que desconoció el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional, en el cual se ha establecido que no se requiere de un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, sostiene que le fueron vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, la seguridad social, la estabilidad en el empleo, la igualdad, el principio de favorabilidad, el debido proceso, el mínimo vital, la vida en condiciones dignas y la aplicación del precedente constitucional.

4. Ahora bien, el reclamo del demandante no tiene vocación de prosperar, pues la demanda no cumple con la inmediatez como requisito general de procedencia de la acción de tutela.

Esto, debido a que ORLANDO DE JESÚS SÁENZ debía acudir a la acción de tutela en un plazo razonable -inferior a 6 meses- a partir de la fecha en que fue proferida la sentencia controvertida (STP 14 jul. 2020, Rad. 1231), lo cual no sucedió, en tanto fue emitida el 19 de mayo 2021 y solamente interpuso la presente acción constitucional hasta el 30 de noviembre de 2021.

5.1 Si bien la acción de tutela procede excepcionalmente contra providencias judiciales, incumbe a quien la ejercite no sólo conformarse con realizar exposiciones aisladas de argumentos que cuestionen su validez, sino también demostrar de forma irrefutable que las mismas sólo están envueltas en un manto de legalidad y, en el fondo, no son otra cosa que la expresión grosera o ilegal de la judicatura, disfrazada de declaración de justicia.

Bajo ese contexto, no todo conflicto sobre la aplicación del derecho a un caso concreto entraña un problema de tipo constitucional. Si ello fuera así, simplemente no se necesitarían jueces especializados en asuntos ordinarios y todas las competencias se concentrarían en el juez de tutela (CSJ STP12895, 22 ago. 2017, Rad.: 93380).

De manera que, quien proponga una demanda de tutela contra providencias judiciales, debe especificar las razones por las cuales el asunto planteado involucra directamente derechos fundamentales y, la única forma de hacerlo, en esas condiciones, es con la demostración de los defectos que, fuera de la órbita de la autonomía e independencia que caracteriza la función judicial -artículo 228 de la [Constitución Política](#)-, configuran una

decisión que en realidad sólo esconde la expresión grosera, arbitraria o ilegítima del órgano judicial.

En sentido contrario, cuando en la demanda lo único que se hace es insistir en puntos que fueron resueltos de fondo por otros jueces en virtud de sus específicas competencias, la acción de tutela pierde su carácter autónomo procesal y se convierte en un recurso ordinario (CSJ STP9809, 3 nov. 2020, Rad. 113321).

En este caso, los elementos anteriores se presentan a cabalidad, pues el demandante pretende que el juez de tutela estudie los argumentos referentes a la pérdida de capacidad laboral sufrida y los requisitos para acceder a la estabilidad laboral reforzada contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

No obstante, sus argumentos ya fueron presentados ante los jueces de instancia y ante la Sala de Descongestión Laboral N. 3 de esta Corporación, la cual, en la sentencia controvertida, resolvió lo siguiente:

“El problema jurídico que le concierne resolver a esta Corporación radica en verificar, si el Tribunal interpretó de manera indebida los artículos 5 y 26 de la Ley 361 de 1997, al considerar que el demandante era una persona de especial protección y, por ello, no se podía finiquitarse el vínculo laboral, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Se encuentran por fuera de controversia los siguientes supuestos fácticos: i) que entre las partes existió un contrato de trabajo, desde el 5 de julio de 2005 ii) que Orlando de Jesús Sáenz sufrió un accidente de trabajo en las instalaciones de C.I. UNIROCA S.A., el 23 de noviembre de 2005, siendo calificado por la ARP SURATEP S.A., con una incapacidad permanente parcial (IPP) del 9.55% de origen profesional, a partir del 16 de enero de 2006 (fs.º45 a 49); iii) que posteriormente, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, a través del dictamen n.º21024 de 19 de octubre de 2006, determinó una IPP del 9.95%, estructurada el 23 de noviembre de 2005 (fs.º50 a 52); iv) que de nuevo sufrió un

accidente de trabajo el 25 de octubre de 2006, según informe de ARP SURATEP S.A. (f.º 24); y, v) que Colaboramos CTA, terminó el vínculo laboral, el 8 de noviembre de 2006; sin previa autorización del Ministerio del Trabajo (f.º 53).

Esta Sala de Casación Laboral en la sentencia CSJ SL10538-2016, al analizar la intelección de los artículos 5 y 26 de la Ley 361 de 1997, memoró la sentencia CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, para precisar, que no era suficiente por si solo el quebrantamiento de la salud del trabajador o el encontrarse en incapacidad médica para acceder a la protección especial de que trata dicho precepto legal, pues debía acreditarse que «al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%».

En ese mismo sentido, las recientes sentencias CSJ SL572-2021 y CSJ SL711-2021, recordaron que los beneficiarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales.

A propósito, la primera providencia en mención, que recordó la CSJ SL058-2021, señala que:

[...]

Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido.

Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.

[...]

De acuerdo con la anterior definición, la persona en situación de discapacidad es aquella que padece de una deficiencia, que puede ser física, mental, intelectual o sensorial, que le impida su participación plena y efectiva en la sociedad.

[...]

Ahora, demostrada la limitación para trabajar o la situación de discapacidad, en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el empleador debe contar con la autorización de las autoridades del trabajo para efectuar despidos unilaterales y sin justa causa, sin que le sea exigible al trabajador la prueba de la razón real de la decisión del despido, por resultar desproporcionado. En la sentencia SL6850-2016, así se pronunció la Corte [...].

Finalmente, en cuanto a la ineficacia del despido, resulta pertinente destacar que el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-531 de 2000, bajo el supuesto de que «carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del

respectivo contrato».

El precepto citado consagra la ineficacia del despido de quien estando en situación de discapacidad es desvinculado laboralmente sin autorización de la oficina del trabajo. Así, el sentenciador de segundo grado al establecer que el demandante para la época del despido no contaba con ninguna restricción médica para el desempeño de sus labores, ni se encontraba incapacitado, determinó que no se hallaba en situación de debilidad manifiesta, sin que tal determinación implicara un entendimiento equivocado de la norma.

[...]

Planteadas así las cosas, si bien para el 8 de noviembre de 2006, fecha en que Colaboramos CTA terminó el contrato de trabajo a Orlando de Jesús Sáenz, la ARP SURATEP S.A., ya le había determinado una IPP del 9.55% de origen profesional, desde el 16 de enero de 2006 (fs.º45 a 49), al igual que lo hizo la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, en un 9.95%, estructurada el 23 de noviembre de 2005, debido al diagnóstico de «ESGUINCES Y TORCEDURAS QUE COMPROMETEN LOS LIGAMENTOS LATERALES (EXTERNO) (INTERNO) DE LA RODILLA» (fs.º50 a 52), lo cierto es que ese porcentaje resulta inferior al 15% de pérdida de capacidad laboral que se requiere para acceder a la garantía especial de estabilidad laboral reforzada del art. 26 de la Ley 361 de 1997.

En ese orden, considera la Sala que el ad quem se equivocó en la intelección de las normas acusadas, al estimar que «carecía de todo efecto jurídico la terminación del contrato de trabajo» y, que por ello, era procedente el reintegro de Orlando de Jesús Sáenz, en tanto fue despedido sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, pese a estar demostrada su condición de discapacidad, amparada por la protección de «“estabilidad laboral reforzada”», en los términos del art. 26 de la Ley 361 de 1997”.

Así, lo alegado en la demanda ya fue expuesto ante los jueces de instancia y, de la misma manera, ya fue resuelto por éstos, quienes son los competentes, con lo que el accionante

pretende convertir el mecanismo de amparo en una nueva instancia donde se haga eco de sus pretensiones.

Ello es abiertamente improcedente, pues la tutela no es una fase adicional en la que se intente revivir etapas procesales ya fenecidas y que se sustentan en decisiones amparadas bajo las presunciones de acierto, legalidad y constitucionalidad.

5.2 Por último, no se advierte la existencia de una vía de hecho que habilite la intervención del juez de tutela o alguna otra vulneración a los derechos fundamentales del demandante, por lo siguiente:

i) La sentencia controvertida está fundamentada en la norma aplicable (el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-531 de 2000) y las pruebas obrantes en la actuación (el dictamen rendido por la ARP SURATEP S.A., que determinó una IPP del 9.55% de origen profesional y el diagnóstico que hizo la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, que arrojó un 9.95%).

Adicionalmente, en la decisión se tuvo presente la línea jurisprudencial sentada por la Sala de Casación Laboral permanente, vigente a la fecha de juzgamiento (CSJ SL572-2021, CSJ SL711-2021 y CSJ SL058-2021, entre otras). Tal precedente tenía carácter vinculante y obligatorio, ya que la accionada no está habilitada para modificar la jurisprudencia sobre un determinado asunto o crear una nueva².

Así, contiene una interpretación razonable y responde a las consideraciones del caso concreto, contrario al querer del accionante, quien pretende hacer uso de la acción de tutela como una instancia adicional al proceso, siendo que no puede acudir a ésta cada vez que una actuación no consulte los intereses de las partes ni atienda su singular criterio frente al objeto del debate.

ii) Ahora, es cierto que la Corte Constitucional tiene una postura diferente para determinar que una persona puede ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

De hecho, en la sentencia C-200 de 2019, la más reciente de las citadas en la demanda, se lee puntualmente:

“86. En conclusión, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia aún considera que el trabajador debe sufrir una pérdida de capacidad laboral específica y acreditada por el organismo competente para ser beneficiario de cualquiera de los elementos estipulados por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Adicionalmente, afirma que el mero quebrantamiento de la salud no es suficiente para que el empleado se encuentre cobijado por la Ley 361 de 1997, es decir, el hecho de que la persona se encuentre incapacitada temporalmente no le otorga protección laboral reforzada. A este respecto, es indispensable que dicha incapacidad sea tal, que se pueda determinar su discapacidad.

87. Por consiguiente, la posición de la Corte Suprema de Justicia aún difiere de la postura adoptada por la Corte Constitucional, en relación con la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Mientras que la primera Corporación exige que el trabajador acredite una pérdida de capacidad laboral superior al 15% para ser amparado por el artículo en mención, la segunda considera que cualquier persona que sufra una enfermedad que le dificulte su desempeño laboral goza de estabilidad laboral reforzada. En este sentido, mientras que para la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia no es suficiente que el trabajador se encuentre incapacitado temporalmente para ser beneficiario de estabilidad laboral reforzada, para la Corte Constitucional este solo hecho puede dar como consecuencia que se materialice dicha protección.

En suma, estas dos Altas Cortes poseen interpretaciones distintas respecto a los eventos en los cuales el empleador tiene la obligación de reintegrar al trabajador que ha sufrido una

incapacidad temporal, o ha perdido algún porcentaje de su capacidad laboral de manera permanente. Conforme a las decisiones de la Corte Suprema de Justicia, esta obligación se presenta cuando el trabajador sufre de una limitación moderada, severa o profunda y sea posible reubicarlo en un puesto que se acople a su capacidad laboral. En cambio, de acuerdo con esta Corporación, debe atenderse dicha obligación en beneficio de todo sujeto que haya estado incapacitado temporalmente, independientemente del porcentaje de pérdida de capacidad laboral que hubiese perdido como consecuencia de su enfermedad, siempre que esta sea menor de 50%".

Por lo anterior, no es posible determinar cuál de las dos interpretaciones tiene carácter preponderante, pues, para esto, sería necesario pronunciarse de fondo sobre el acierto de las dos Altas Cortes en relación con la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo cual es ajeno al ámbito de injerencia del juez de tutela, en tanto 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, y los del juez natural y las formas propias del juicio contenidos en el artículo 29 Superior.

Más cuando la Homóloga Sala Laboral es enfática al señalar que mantiene el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral con base en razones específicas. Puntualmente, se ha establecido que "esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido".

En consecuencia, se le reitera a la libelista que la tutela: i) no está dispuesta para desarrollar el debate que corresponde a la causa ordinaria; ii) no constituye una instancia

adicional o paralela a la de los funcionarios competentes; y iii) no es el escenario para imponerle al juez natural adoptar uno u otro criterio ni obligarlo a fallar de una determinada forma, pues «el juez de tutela debe privilegiar los principios de autonomía e independencia judicial, por lo que debe considerar que, en principio, la valoración de las pruebas realizadas por el juez natural es razonable y legítima» (T-221/18).

Bajo este panorama, lo procedente será negar el amparo invocado.

En mérito de lo expuesto, LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN PENAL – SALA DE DECISIÓN DE ACCIONES DE TUTELA No. 1, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

1. NEGAR el amparo invocado por ORLANDO DE JESÚS SÁENZ.
2. NOTIFICAR esta determinación de conformidad con el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.
3. REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

PATRICIA SALAZAR CUÉLLAR

JOSÉ FRANCISCO ACUÑA VIZCAYA

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria

1 Las comunicaciones se enviaron el 9 de diciembre de 2021 a las 10:13 a. m. a los correos electrónicos: tigre1313blanco@gmail.com,

andresgallego@gallegocabogados.com, seclabdes@cortesuprema.ramajudicial.gov.co,
notificacioneslaboral@cortesuprema.ramajudicial.gov.co,
seclabmed@cendoj.ramajudicial.gov.co, gloriagallego23@une.net.co,
marihure@hotmail.com, ostamayo@une.net.co, colaboramos@colaboramos.com.co,
precolaboramos@epm.net.co, Uniroca@uniroca.com, emesa@uniroca.com,
fescobar@uniroca.com, sarapabon@ceortizyabogados.com,
consultas@ceortizyabogados.com, srf@une.net.co, marco.gaviria@hotmail.com,

procesosjudiciales@procuraduria.gov.co, asuntosdeltrabajo@procuraduria.gov.co. El
término de traslado finalizó el 10 de diciembre a las 10:13 a. m.

2 ARTÍCULO 16. SALAS. [...] PARÁGRAFO. <Parágrafo adicionado por el artículo 2
de la Ley 1781 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> La Sala de Casación Laboral
de la Corte Suprema de Justicia contará con cuatro salas de descongestión, cada
una integrada por tres Magistrados de descongestión, que actuarán de forma
transitoria y tendrán como único fin tramitar y decidir los recursos de casación
que determine la Sala de Casación Laboral de esta Corte. Los Magistrados de
Descongestión no harán parte de la Sala Plena, no tramitarán tutelas, ni recursos de
revisión, no conocerán de las apelaciones en procesos especiales de calificación
de suspensión o paro colectivo del trabajo, ni de los conflictos de competencia, que en
el ámbito de su especialidad se susciten, y no tendrán funciones administrativas.
El reglamento de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia
determinará las condiciones del reparto de los procesos.

Las salas de descongestión actuarán independientemente de la Sala de Casación
Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pero cuando la mayoría de los

integrantes de aquellas consideren procedente cambiar la jurisprudencia sobre un
determinado asunto o crear una nueva, devolverán el expediente a la Sala de Casación
Laboral para que esta decida.