

GERSON CHAVERRA CASTRO

Magistrado Ponente

STP6342-2021

Radicación n° 116612

Acta No. 115

Bogotá, D.C., trece (13) de mayo de dos mil veintiuno (2021)

ASUNTO

Decidir la acción de tutela promovida por el apoderado de LUISA GLADYS MUÑOZ DUQUE, contra la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Sala Laboral del Tribunal Superior de Manizales, trámite que se extendió al Juzgado Civil del Circuito de Anserma y a las partes e intervinientes en el proceso laboral que se cuestiona, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada.

LA DEMANDA

Sustenta la parte accionante la petición de amparo en los siguientes hechos:

1. Indica que laboró de manera ininterrumpida para la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia desde el 21 de septiembre de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2012, vinculación que se efectuó mediante contrato a término fijo de un año, el cual se prorrogó sucesivamente.

2. El 24 de junio de 2003 la accionante fue diagnosticada con carcinoma basocelular y por ello fue sometida a diversas intervenciones quirúrgicas y sesiones de radioterapia, lo cual le generó una incapacidad de 30 días a partir del 29 de noviembre de 2012.

3. El 17 de noviembre de dicha anualidad la Federación Nacional de Cafeteros, a pesar de que tenía pleno conocimiento de su estado de vulnerabilidad, le comunicó la terminación del contrato de trabajo a partir del 31 de diciembre del mismo año, sin mediar justa causa, autorización del Ministerio del Trabajo o desaparecer los motivos que dieron lugar al contrato.

4. Por lo anterior, inició proceso laboral contra la Federación Nacional de Cafeteros con el fin de que se reintegrara a su empleo y el correspondiente pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.

5. El proceso correspondió al Juzgado Civil del Circuito de Anserma, el cual, cumplido el trámite, en sentencia del 23 de mayo de 2018, accedió a las pretensiones de la demanda.

6. La decisión fue recurrida por la entidad demandada y el Tribunal Superior de Manizales, en sentencia del 17 de julio de 2018, la revocó bajo el argumento que la accionante “no es titular de los derechos invocados, echando de menos una calificación de pérdida de capacidad laboral e insistió en que la protección a la estabilidad laboral consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es de carácter especial para las personas que presenten limitaciones en grado moderado severo profundo y no “para las que parezcan cualquier tipo de limitación ni menos aún para quienes se hallan en incapacidad temporal y menos por afecciones de salud”. Además consideró que la terminación del contrato se realizó bajo una justa causa y obedeció al vencimiento del término del contrato.”

7. Promovido el recurso extraordinario, la Sala de Casación Laboral, a través de sentencia del 20 de octubre de 2020, resolvió no casar la decisión de segunda instancia.

8. Estima la parte accionante que con las determinaciones de segunda instancia y casación se comprometieron sus derechos fundamentales, pues, en su sentir, existe prueba científica sobre el estado de salud, las incapacidades médicas y el tratamiento pendiente de Luisa Gladys Muñoz Duque, al igual que la entidad demandada tenía pleno conocimiento de su estado de salud. Estima que “la decisión contraría la jurisprudencia nacional constitucional en la materia, toda vez que no es una exigencia para la protección de la estabilidad reclamada, contar con una pérdida de capacidad laboral calificada o superior ha (sic) porcentaje...”.

8.1. Afirma que según la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, el dictamen de las juntas de calificación de invalidez no constituyen una prueba solemne del estado de discapacidad, de ahí que tratándose de una patología de cáncer y ser calificada como una enfermedad crónica y catastrófica, “la discapacidad puede verificarse no solo mediante dictamen sino mediante la observación de la historia clínica particular del trabajador afectado en su salud.”

8.2. Dentro del proceso laboral, dice, se demostró que desde el 30 de enero de 2003 la accionante presentaba tumor maligno de piel, igualmente que fue incapacitada en diversos momentos con ocasión del diagnóstico, dentro del cual, también obra registro de tratamiento y de las sesiones por radioterapia, documentación que permite colegir que “la afectación que presentaba la demandante no era de tipo pasajero de su salud ni que fuera completamente desconocida o que hubiera pasado inadvertida por el empleador, la afectación que presentaba la demandante en su salud era un hecho ampliamente conocido por la sociedad demandada lo cual se constata con la precitada prueba documental...”

8.3. Tanto el Tribunal como la Sala de Casación Laboral obviaron la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual señala que la limitación de una persona no podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que tal limitación sea demostrada como incompatible e insuperable con el cargo a desempeñar. Dice al respecto que, según la

Corte Constitucional, se ha reconocido que cuando se trata de la estabilidad laboral reforzada, una de las consecuencias es la ineficacia del despido cuando éste se ocasiona por la condición especial.

9. Con fundamento en lo anterior, la apoderada solicita la tutela de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, igualdad y mínimo vital de Luisa Gladys Muñoz Duque y, consecuente con ello, se ordene a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia emita nueva sentencia que revoque la dictada por el Tribunal Superior de Manizales para acceder a las súplicas de la demanda.

RESPUESTAS

1. El Juzgado Civil del Circuito de Anserma remitió copia del expediente digital contentivo del proceso ordinario laboral promovido por la aquí accionante.

2. La Magistrada integrante de la Sala de Descongestión No.1 de la Sala de Casación Laboral y ponente de la decisión cuestionada, informa que al resolver el recurso extraordinario no comprometió los derechos de la demandante, por cuanto la determinación se emitió con apego al debido proceso y siguiendo el precedente jurisprudencial de esa Corporación, de ahí que no se advierta ningún defecto específico o una decisión arbitraria que habilite el amparo invocado. Agrega que lo pretendido en la demanda, es reabrir el debate respecto de los temas discutidos y decididos en las instancias ordinarias.

Destaca que esa Sala no es ajena a la protección especial que les asiste a los trabajadores en situación de discapacidad, al tenor de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; sin embargo, para definir esa condición, resultaba necesario contar con un parámetro objetivo que, en vigencia del Decreto 2463 de 2001, correspondía a los grados y porcentajes de discapacidad o, en su defecto, evidenciar que al momento de la terminación de la relación laboral estuviera adelantando los trámites requeridos para la calificación de la pérdida de capacidad laboral.

Lo anterior, en razón a que “no es la sola existencia de una patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que esa produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor, tal como se precisó recientemente en CSJ SL572-2021. Aspecto que, se reitera, para el momento en que terminó la relación de trabajo de la actora, no definía objetivamente a la luz de los grados de discapacidad fijados en el Decreto 2463 de 2001, norma que aún se encontraba vigente.”

Acorde con lo anotado, concluye que no es posible considerar que esa Corporación hubiese comprometidos los derechos fundamentales de la accionante, toda vez que la imposibilidad de conceder la protección especial pretendida en el juicio laboral obedeció a la falta de prueba en relación con la discapacidad, al no contar con criterios objetivos y elementos de juicio que evidenciara la relevancia de la enfermedad padecida por la trabajadora.

Por las anteriores razones, solicita se desestime la acción de amparo deprecada.

3. El apoderado de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia de entrada aduce que lo pretendido en este asunto es la extensión del problema jurídico planteado a una nueva instancia, trayéndose como sustento la vulneración al debido proceso, la estabilidad laboral reforzada, igualdad y el mínimo vital, pretensiones que carecen de sustento, ya que se intenta sustituir a la jurisdicción competente, que es la ordinaria laboral, escenario en el que, en dos instancias y en sede de casación, se resolvió de fondo la controversia.

Luego de enunciar los requisitos generales y específicos de procedencia de la tutela contra decisiones judiciales, aduce que en el escrito tuitivo no se hace mención a alguna causal especial, pues a pesar de aludirlas, no está clara ni justificada la supuesta vulneración de los derechos demandados, lo cual permite corroborar que se está ante un ejercicio abusivo de la acción de tutela para reabrir un asunto jurídico resuelto en derecho.

Consecuente con lo anotado, solicita se declare infundada la petición de amparo.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, concordante con el artículo 44 del Reglamento General de la Corte Suprema de Justicia, la Sala de Casación Penal de esta Corporación es competente para resolver la presente demanda de tutela.

3. En el asunto bajo estudio, la parte actora cuestiona la sentencia dictada por la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante la cual, no casó la proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Manizales, la que a su vez, revocó la de primer grado y en su lugar, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y absolvió a la entidad demandada de las pretensiones dirigidas, entre otras cosas, a la declaratoria de terminación del contrato laboral de manera unilateral y sin justa causa, y a pesar de los problemas de salud que padecía de la trabajadora.

4. Luego, la discusión se dirige en contra de tales decisiones judiciales, por lo tanto, surge necesario precisar, tal como lo ha reiterado la jurisprudencia de tiempo atrás, en especial en sentencia C-590 de 2005, los requisitos de procedibilidad que habilitan la prosperidad de la acción de tutela, discriminados en genéricos y específicos.

Los primeros hacen referencia a:

- a) que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional;
- b) 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;
- c) que se cumpla el requisito de la inmediatez, el cual impone que la tutela se haya

promovido en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración;

d) que 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;

e) que la parte 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; y

f) que no se trate de sentencias de tutela.

Por su parte, las causales específicas, implican la demostración de, por lo menos, uno de los siguientes vicios:

a) Defecto orgánico: falta de competencia del funcionario judicial.

b) Defecto procedimental absoluto: desconocer el procedimiento legal establecido.

c) Defecto fáctico: que la decisión carezca de fundamentación probatoria.

d) Defecto material o sustantivo: aplicar normas inexistentes o inconstitucionales.

e) Error inducido: que la decisión judicial se haya adoptado con base en el engaño de un tercero.

f) Decisión sin motivación: ausencia de fundamentos fácticos y jurídicos en la providencia.

g) Desconocimiento del precedente: apartarse de los criterios de interpretación de los derechos definidos por la Corte Constitucional, y

h) violación directa de la Constitución.

5. Los cuales, examinados en el caso sub examine, permiten concluir que, si bien se cumplen cada uno de los presupuestos de orden general, no ocurre igual con los de carácter específico y por lo mismo, no se habilita el amparo anhelado y con ello la intervención del juez constitucional. Lo anterior porque, de la lectura de la decisión dictada la por Sala de Descongestión No. 1 de la Sala Casación Laboral, con facilidad se puede apreciar que, contrario al parecer de la demandante, se resolvió el asunto sometido a su consideración de manera razonada, esto es, conforme al pormenorizado análisis de los medios de convicción y normatividad aplicable.

En efecto, para la accionante, dentro del proceso laboral obraban pruebas médico-científicas respecto de su estado de salud, de las incapacidades médicas y los tratamientos y procedimientos pendientes y, además, que la Federación Nacional de Cafeteros tenía pleno conocimiento de su estado de salud, razón por la cual, considera que la sentencia de casación se dictó sin tener en cuenta la jurisprudencia que refiere la protección de la estabilidad laboral y que no se exige una pérdida de capacidad laboral calificada o un porcentaje determinado.

A ese respecto, al resolver el recurso de casación, la Corte precisó que la finalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es que la finalización del contrato de trabajo no tenga causa en la deficiencia física, sensorial o mental del empleado, de manera que, si la extinción de la relación obedece a una razón objetiva, ésta es legítima. Así, la norma no prohíbe el despido de un trabajador en situación de discapacidad, sino que sanciona que ello responda a su estado de salud, posición apoyada en la sentencia CSJ SL1360-2018.

Para lo cual, según la Corte, el empleador debe demostrar que la causal de terminación del vínculo laboral no estuvo fundada en la situación de discapacidad del trabajador.

Así lo precisó la Sala accionada en el caso que se cuestiona:

(...) para el colegiado el vencimiento del plazo fijo pactado constituyó una causal objetiva de finalización del vínculo, que, a su juicio, excluye el carácter discriminatorio de tal determinación por parte del empleador. Sin embargo, tal postulado no constituye una regla general, pues, como lo ha dicho la Corte, «la decisión unilateral del empleador, aunque es una causal de terminación de los contratos (lit. h, art. 61 CST), no necesariamente es una causa objetiva».

En relación con la hipótesis prevista en el literal c) del artículo 61 del CST, esta corporación en reciente sentencia CSJ SL2586-2020, puntualizó que la finalización del plazo pactado «es eminentemente subjetiva, cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo». Es decir, que, en estos casos, la terminación del vínculo depende de la voluntad unilateral de alguna de las partes de no prorrogarlo. En dicha decisión se explicó que la posibilidad de prorrogar indefinidamente los contratos de trabajo a término fijo puede llegar a generar abusos por parte del empresario, quien podría prescindir de los servicios de trabajadores amparados por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con la simple y libre decisión de no renovar sus contratos.

Para evitar tal situación, ha dicho esta Corte, que le corresponde al juzgador lograr una solución respetuosa de los derechos de los trabajadores vinculados bajo esta modalidad contractual, pues el término fijo no puede otorgar una facultad omnímoda al empleador para que, bajo tal excusa pueda finalizar las relaciones de trabajo desconociendo los derechos fundamentales de sus empleados. Lo anterior cobra relevancia, si se tiene en cuenta que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, garantiza la estabilidad laboral reforzada en todas las modalidades contractuales, incluida la prevista en el artículo 46 del CST, tal como lo refiere la censura.

En esa medida, en tratándose de trabajadores en situación de discapacidad, es necesario que la facultad empresarial de dar por terminado el contrato de trabajo en los términos del literal c) del artículo 61 del CST, esté precedida de motivos creíbles y objetivos que

permitan descartar un sesgo discriminatorio. Para ello, al empleador le corresponderá demostrar la objetividad de su decisión, con los elementos de juicio que permitan evidenciar que desaparecieron las causas que originaron la contratación del trabajador, solo así podría justificarse que el vínculo no fuese renovado.

Posición soportada en la sentencia CSJ SL2686-2020, de la cual transcribe algunos apartes.

En tales términos, para la Corte, la causal legal de terminación del contrato de trabajo por vencimiento del término pactado no podía convertirse en la única razón para que el empleador decida no renovar el contrato cuando medie situación de discapacidad. Así lo explica la sentencia confutada:

Por lo anterior, resulta insuficiente la tesis del Tribunal en cuanto a la simple existencia de la referida causal legal de expiración del término fijo, pues aunque para el momento en que profirió su decisión, no se habían emitido las anteriores precisiones jurisprudenciales en relación con dicha forma de terminación del contrato de cara a la protección de los trabajadores en situación de discapacidad, lo cierto es que hoy día, no es posible considerar que se trata de una causal objetiva por sí misma. Tal como se refirió en la sentencia CSJ SL2586-2020, dicha objetividad debe ser demostrada por el empleador, si pretende hacer uso de la facultad prevista en el literal c) del artículo 61 del CST, y ello se logra, evidenciando que la necesidad empresarial que lo llevó a vincular al trabajador ya no existe.

Así las cosas, aunque la acusación de la recurrente resultaba fundada, en términos de la Sala de Casación Laboral, no era dable casar la sentencia, por cuanto, en sede de instancia, se llegaría a la conclusión absolutoria del Tribunal, puesto no que se demostró que la demandante estaba en situación de discapacidad en los términos de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997 y 7 del Decreto 2463 de 2001 vigentes para el momento de terminación de la relación laboral. La sentencia que se comenta explica el tema en los siguientes términos:

En la sentencia CSJ SL10538-2016 se concluyó que para que surja la estabilidad laboral reforzada por discapacidad, debe acreditarse que, al momento de la finalización del vínculo contractual, el trabajador padecía una limitación física, psíquica o sensorial, por lo menos de carácter moderado, es decir, en un porcentaje igual o superior al 15 % de pérdida de la capacidad laboral, en los términos del Decreto antes señalado. En esa oportunidad se precisó:

[...] para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15 % y el 25 %, b) “severa”, mayor al 25 % pero inferior al 50 % de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50 %; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Y en el caso cuestionado, lo resaltó la sentencia de casación, no se acreditó que Luisa Gladys Muñoz Duque contara con una calificación en los grados y porcentajes correspondientes a una discapacidad en los términos del artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, motivo por el cual no podía cobijarse por la estabilidad deprecada.

Pero, es más, y esto también fue advertido en la sentencia en comento, tampoco se allegó elemento de prueba que llevara a inferir que la demandante estuviese adelantando actuación para establecer la calificación de su estado de salud, tan solo se conoció que para el momento de la desvinculación había terminado una incapacidad médica y el tratamiento de radioterapia, echándose de menos concepto médico indicativo de su estado de salud. Al respecto, expuso la Sala:

Así las cosas, como la estabilidad laboral reforzada por motivo de salud es una garantía

excepcional a la permanencia en el empleo, el juez no puede extenderla de manera automática para eventos no previstos por el legislador, pues esta procede exclusivamente a favor de los trabajadores que presenten afectaciones físicas, psíquicas o sensoriales en los grados de moderada, severa o profunda, conforme a la regulación vigente para la época en que ocurrieron los hechos, artículos 1º y 5º de la Ley 361 de 1997 y 7º del Decreto 2463 de 2001, y no para las personas que padezcan cualquier tipo de padecimiento de salud.

En el presente caso, no se demostró que la señora Muñoz Duque contara con una calificación en los términos señalados en el artículo 7º del mencionado Decreto, esto es, en los grados y porcentajes correspondientes a una discapacidad al menos moderada. Tan solo se encuentra acreditado que desde el año 2003 presenta un diagnóstico de «carcinoma basocelular o tumor maligno de piel», que en los años 2003 y 2004 se le practicaron dos cirugías y ya en vigencia de la vinculación de trabajo presentó incapacidades médicas entre el 18 y 25 de febrero de 2006 y el 29 de noviembre y el 28 de diciembre de 2012 (f.º 32, 45 y 51). Además, se conoce que entre el 29 de noviembre y el 26 de diciembre de 2012, recibió tratamiento de radioterapia como consta en documentos de consulta médica, solicitud de procedimientos y registro de tratamiento expedidos por Oncólogos de Occidente S.A. (f.º 35 a 37).

Sin embargo, en el presente asunto, no existe elemento de prueba alguno que permita inferir que la accionante se encontraba adelantando algún trámite de calificación de su estado de salud y menos aún, que de dicho trámite conociera el empleador. Solamente se tiene noticia que, al momento de su desvinculación, había terminado su incapacidad médica, así como el tratamiento por radioterapia, sin que exista un dictamen o concepto médico conclusivo de su situación de salud.

I. Ahora, para efectos de acceder a la estabilidad laboral reforzada que se reclama

no resulta suficiente la valoración efectuada en el documento denominado Consulta Médica Especializada emitido por Oncólogos del Occidente S.A., de fecha 27 de diciembre de 2012, pues, aunque allí se refiere que la actora presenta «70%: posibilidad de cuidar de sí mismo; imposibilidad de llevar una actividad normal o de realizar un trabajo activo»¹, ello no permite establecer a la Sala un resultado definitivo de la evolución de su enfermedad (f.º 35). En todo caso, como ya se indicó, estando vigente el Decreto 2463 de 2001 para el momento de la terminación del contrato (31 de diciembre de 2012), necesariamente debe acudirse al criterio objetivo para definir la discapacidad que allí se establece, esto es, contar con al menos una pérdida de capacidad laboral del 15%, para poder identificar a la actora como beneficiaria de la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o al menos, ha debido probarse que se estaba adelantando el trámite de tal calificación.

II.

III. Es decir, aunque la Sala no descarta la gravedad que puede revestir una patología como la que presenta la actora, lo cierto es que, en el plenario no hay elementos de juicio suficientes para poder establecer que en este particular asunto, dicha enfermedad ameritó la valoración de las entidades del sistema de seguridad social con miras a definir la posible pérdida de capacidad laboral que ella podía generar, ni tampoco el resultado definitivo o la evolución médica que se pudo presentar, pues para el momento de la ruptura del vínculo, acababa de terminar un tratamiento de cerca de un mes de radioterapia; y no hay evidencia de que, luego de la vigencia de la relación, la situación de salud de la actora hubiese generado una discapacidad significativa, o incluso la calificación en los grados y porcentajes que prevé el mencionado Decreto 2463 de 2001, aplicable en este caso, se reitera, al estar vigente para la época de los hechos que se discuten.

IV.

V. En conclusión, aunque el Tribunal sí incurrió en error al establecer la expiración del plazo fijo pactado como una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, sin verificar si, en efecto, las causas que le dieron origen a tal contratación desaparecieron, de cara a establecer la garantía de estabilidad laboral reforzada; lo cierto es que su decisión deberá mantenerse incólume, dado que en instancia la Sala no encontraría demostrada la situación de discapacidad de la trabajadora que dé lugar a activar la protección especial contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en armonía con el Decreto 2463 de 2001.

Situación que, tras ser cotejada con el escrito de tutela, permite advertir que se trata de similar controversia a la definida al interior del proceso laboral, y por ello, de entrada puede afirmarse que la intención de la demandante no es otra que, so pretexto de la vulneración de los derechos de orden superior, reabrir un debate ya finiquitado dentro del respectivo proceso y por las autoridades judiciales competentes, lo cual no es dable aceptarse por vía de tutela, menos cuando de la lectura de la decisión dictada la por Sala de Casación Laboral, con facilidad se puede apreciar que se resolvió el asunto sometido a su consideración de manera razonada, dándose cabal respuesta a los cuestionamientos planteados por el casacionista.

De hecho, según se dejó consignado en el texto de la decisión censurada, contrario al parecer de la accionante, la Sala dio respuesta al cargo formulado por la recurrente, y para ello hizo cabal análisis de la norma y la jurisprudencia aplicables al caso, del cual concluyó que el Tribunal sí incurrió en error al establecer la finalización del plazo pactado como una causal objetiva de terminación del contrato, sin hacer verificación en el sentido si habían desaparecido las causas que dieron origen a la contratación; sin embargo, la decisión absoluta debía mantenerse al no hallarse acreditada la situación de discapacidad de la trabajadora que permita activar la protección contenida en la Ley 361 de 1997 en armonía

con el Decreto 2463 de 2001.

6. Es más, conforme lo indicó la Sala accionada en la respuesta a la tutela, dicha posición fue reiterada en la sentencia CSJ STL572-2021, radicado 86278, en los siguientes términos:

En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás ha adoctrinado que los destinatarios 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, como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa (...)

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.

Lo consignado es indicativo que la cuestión planteada por la parte actora a través de la acción de tutela, fue debidamente analizada y resuelta al interior del respectivo asunto, sin

que se observe que el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria en materia laboral hubiese actuado de manera arbitraria o caprichosa, pues así lo deja entrever las consideraciones que soportan la sentencia de casación, las que igualmente permiten calificar la decisión como razonable y ajustada a las normas y pruebas oportunamente incorporadas al expediente.

7. De tal manera que, si los argumentos que se plasmaron en la demanda de casación no tuvieron la entidad suficiente para variar la decisión adoptada en sentencia de segundo grado, no puede ahora, vía tutela, revivir una discusión clara y oportunamente definida al interior del respectivo proceso, so pretexto de la violación de derechos fundamentales que, se insiste, en este particular evento no se configura.

En ese orden de ideas, no está al arbitrio de la parte tutelante 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 derechos fundamentales, aspirando con ello a imponer sus razones frente a la interpretación efectuada por las autoridades judiciales al asunto puesto a su consideración, en donde con argumentos claros y ajustados al ordenamiento jurídico se emitió la decisión que puso fin al debate.

Debe entender la demandante que la sola inconformidad con la determinación adoptada no significa per se la violación de sus derechos fundamentales, ya que, se insiste, no se advierte que diste de un criterio razonable de interpretación y que se enmarque en una de las causales específicas de procedencia de la acción constitucional en contra de providencias judiciales.

8. Consecuente con lo indicado, al no advertirse la vulneración de ningún derecho fundamental en detrimento de la parte accionante y tampoco la concurrencia de un perjuicio de carácter irremediable, la protección deprecada tendrá que denegarse.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión de Tutelas n.º 3 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 la acción de tutela promovida por Luisa Gladys Muñoz Duque, a través de apoderada.

Segundo: Notificar esta decisión en los términos del artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

Tercero: De no ser impugnado este fallo, enviar el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

GERSON CHAVERRA CASTRO

DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN

EYDER PATIÑO CABRERA

Nubia Yolanda Nova García

Secretaria

1 Corresponde a una valoración de la Escala Karnofsky, que según el Instituto Nacional de Cáncer mide la capacidad de los pacientes con cáncer de realizar sus actividades diarias. Se califica entre 0 y 100, entre más alto el puntaje mejor capacidad.