

FABIO OSPITIA GARZÓN

Magistrado Ponente

STP8218 – 2021

Tutela de 1ª instancia No. 116721

Acta No. 126

Bogotá D.C., veinticinco (25) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

ASUNTO

Resuelve la Sala la acción de tutela interpuesta por MARTÍN BOLIVAR MOSQUERA, actuando por conducto de apoderada judicial, contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al debido proceso, seguridad social y mínimo vital.

Fueron vinculados como terceros con interés legítimo en el asunto, la Sala de Casación Laboral, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Tuluá, la sociedad INGENIO CARMELITA S.A., los Sindicatos SINTRACARMELITA y SINTRAICAÑAZUCOL y las demás partes e intervinientes en el proceso con radicado No. 76834310500120160050701.

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

1. El tutelante MARTÍN BOLIVAR MOSQUERA laboró para el INGENIO CARMELITA S.A. desde el 19 de enero de 2004 hasta el 28 de agosto de 2015.

2. El gestor del amparo presentó demanda ordinaria laboral contra la aludida sociedad, con la finalidad que se declare que goza de estabilidad laboral reforzada en atención a su debilidad manifiesta por motivos de salud. Y con fundamento en ello, se deje sin efecto la terminación del contrato laboral, por no tener autorización del Ministerio de Salud y la Protección Social y, consecuentemente, se ordene el reintegro al cargo que ocupaba, o a otro que se encuentre en igualdad de condiciones, más el pago de los salarios y las prestaciones dejados de percibir, y la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como fundamento de sus pretensiones indicó en la demanda laboral que mientras trabajó para su antiguo empleador, presentó hipertensión arterial, así como diferentes padecimientos por accidentes de trabajo que eran del conocimiento de su empleador, pero a pesar de ello fue despedido sin el lleno de los requisitos legales.

3. El conocimiento del proceso correspondió al Juzgado 1º Laboral del Circuito de Tuluá que, con fallo del 2 de agosto de 2018, negó las pretensiones de la demanda.

4. El accionante apeló. La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, con sentencia del 12 de junio de 2020, confirmó la providencia de primera instancia.

5. Inconforme con la decisión de segunda instancia, el gestor del amparo presentó

recurso de casación. Mediante providencia del 10 de febrero de 2021, la Sala de Casación Laboral declaró desierto el mecanismo extraordinario por haber sido presentado de forma extemporánea.

6. Sustentado en la anterior base fáctica, el actor indica que las decisiones del juzgado y el tribunal violaron de manera directa la [Constitución Política](#), por irrespetar la jurisprudencia constitucional aplicable a la temática debatida.

Lo anterior, porque los accidentes de trabajo le dejaron secuelas, las cuales le impidieron volver a desarrollar su trabajo en condiciones regulares, aspecto que era conocido por la empresa empleadora y que consta en el examen de egreso que le practicaron al momento de su despido, en el cual existe la anotación “se encontraron defectos que limiten la capacidad laboral – sí”.

Acepta que contra la sentencia de segunda instancia interpuso recurso extraordinario de casación, pero, aduce, “dada la complejidad que se ha venido presentando en el uso de las herramientas tecnológicas, las notificaciones de dichas decisiones no han sido de la forma más amena para el litigante dadas las inconsistencias en las plataformas y la complejidad de la forma para acceder a ellas, por lo que se presentó la demanda estando un día por fuera de los términos señalados por la Sala Laboral”.

Con fundamento en estos argumentos, solicita el amparo de sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se deje sin efecto la sentencia del 12 de junio de 2020, dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga y, en su lugar, se emita una decisión que acceda a sus pretensiones.

RESPUESTA DE LAS AUTORIDADES ACCIONADAS Y VINCULADAS

1. El magistrado Jorge Luis Quiroz Alemán de la Sala de Casación Laboral, manifestó que en el trámite surtido frente al recurso extraordinario de casación se corrió traslado a la parte recurrente, Martín Bolívar Mosquera, para que presentara la demanda de casación, sin que en el término legal se hubiera allegado el escrito correspondiente por parte de la apoderada del reclamante del resguardo.

Dijo que la Corte en los diferentes canales de atención ha sido diligente en publicar e informar la manera como los usuarios pueden acceder a los trámites que se atienden en esa y en todas la Salas de la Corporación.

2. La sociedad INGENIO CARMELITA S.A. refirió que los jueces del proceso laboral valoraron las pruebas aportadas por el señor MARTÍN BOLÍVAR MOSQUERA, bajo los criterios de la Corte Constitucional, sin embargo, ninguna de las pruebas logró demostrar siquiera sumariamente que tuviera una afectación a su salud que le impidiera el desempeño de sus labores de manera regular, toda vez que no se encontraba enfermo, incapacitado y ni siquiera tenía restricciones médicas para el momento en que se terminó el contrato de trabajo.

3. Las demás partes accionadas y vinculadas guardaron silencio en lo que es objeto de tutela.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Competencia

De conformidad con lo establecido en el numeral 7º del artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 333 de 2021, y según el artículo 44 del Reglamento de la Corte, esta Sala es competente para resolver en primera instancia la presente acción de tutela, por cuanto involucra a la Sala de Casación Laboral.

Problema jurídico

Establecer si la acción de tutela es procedente para dejar sin efecto la decisión del 12 de junio de 2020, dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, por desconocer la jurisprudencia constitucional sobre el reintegro laboral de trabajadores en condición de debilidad manifiesta que gozan de estabilidad laboral reforzada, vulnerando de esta manera los derechos fundamentales del actor.

Análisis del caso

1. La acción de tutela tiene por objeto la protección efectiva e inmediata de los derechos fundamentales, cuando quiera que sean amenazados o vulnerados por la conducta activa u omisiva de las autoridades públicas o los particulares (artículos 86 de la Constitución Nacional y 1º del Decreto 2591 de 1991).
2. Cuando esta acción se dirige contra providencias judiciales, es necesario, para su procedencia, que cumpla los requisitos de carácter general definidos por la doctrina constitucional, y que se demuestre que la actuación o decisión cuestionada presenta un defecto orgánico, procedimental, fáctico, sustantivo, de motivación, error inducido, desconocimiento del precedente o violación directa de la constitución (C-590/05 y T-332/06).

3. En lo atinente al principio de subsidiariedad, no existe duda, porque así se afirma en el escrito de tutela y se corrobora con las pruebas obrantes en el plenario, que el accionante por conducto de su apoderada judicial interpuso el recurso extraordinario de casación contra la sentencia cuya ineficacia pretende mediante el presente mecanismo constitucional, pero omitió presentar la demanda de casación en el término legal fijado en el artículo 93 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS), lo que resultó en la declaratoria de desierto.

De manera alguna puede atribuirse esa omisión al desconocimiento del uso de las herramientas tecnológicas por parte de la abogada que defiende los intereses del demandante, para conocer las notificaciones de las diferentes decisiones emitidas con ocasión del recurso de casación, pues, como lo expuso la Sala de Casación Laboral en el correspondiente informe, la Corte ha sido diligente en publicar e informar a los usuarios la manera como pueden acceder a los diferentes trámites que se adelantan, para lo cual basta revisar el portal oficial de la Corporación.

A esto se suma que el trámite de notificaciones de que tratan los artículos 289 y siguientes del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral por remisión expresa del artículo 145 del CPTSS, en concordancia con el artículo 41 ibidem, son de conocimiento público y de obligatorio cumplimiento, lo que debe tener claro cualquier profesional del derecho.

Importante es recordar que la acción de amparo fue erigida como un mecanismo residual y excepcional para proteger derechos fundamentales vulnerados o amenazados cuando no existen los medios idóneos de defensa judicial para su resarcimiento o resguardo, no para reemplazar aquellos que, existiendo, se dejaron de utilizar por causas atribuibles al propio descuido, como el caso del accionante, quien pretende hacer uso de esta vía para revivir

oportunidades procesales que dejó perder y reabrir un debate ya definido por el juez natural.

4. Sin perjuicio de lo anotado, en cuanto a los requisitos específicos, el demandante orienta la acción de amparo a demostrar que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, con la sentencia del 12 de junio de 2020, incurrió en una vía de hecho porque desconoció la jurisprudencia constitucional sobre el reintegro laboral de trabajadores que han sido despedidos sin la autorización de la autoridad competente, pese a gozar de estabilidad laboral reforzada por padecer una condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, como es su caso, conculcándosele sus derechos fundamentales.

i. Frente a este reclamo, 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; y iii) El despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo. (Subraya fuera del texto)

1. En la Sentencia SU-049 de 2017, la Corte Constitucional unificó su posición en torno a la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, en el sentido de hacerla extensiva a las personas de las cuales se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la

capacidad para trabajar.

Al respecto señaló:

“(…) la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala Sexta), T-057 de 2016 (Sala Séptima), T-251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena) (...)”. (Negrilla fuera del texto)

2. Ahora, la Sala advierte que los argumentos esbozados por el accionante en la solicitud de amparo son similares a los empleados en la sustentación del recurso de apelación del proceso ordinario laboral, cuyo análisis se efectuó de manera detallada por la Sala Laboral del Tribunal accionado en

el proveído cuestionado de la manera que sigue:

- i. En primer lugar, la autoridad accionada concretó el problema jurídico a determinar si conforme a las pruebas aportadas quedó comprobado que el actor para el momento de la terminación del contrato se encontraba cobijado por la figura de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta que requiriera la autorización del Ministerio de Salud y Protección Social y, de ser así, si había lugar al reintegro y al pago de la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997.
- ii. En seguida, expuso el contenido y alcance de la protección vertida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En el sentido que la estabilidad laboral reforzada prevista en dicha disposición cobija a todos aquellos trabajadores que al momento de la finalización del contrato de trabajo padezcan deterioros de salud que les impida sustancialmente desarrollar sus funciones laborales y, por ello, se encuentran en estado de debilidad manifiesta, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición.
- iii. Luego, pasó al estudio de las pruebas obrantes en el plenario. Dijo que, si el demandante pretendía activar a su favor la presunción contenida en la norma objeto de estudio, debía, en virtud de la carga de la prueba establecida en el 165 del Código General del Proceso, demostrar que para el momento de la terminación de la relación laboral tenía alguna discapacidad o debilidad manifiesta que le impidiera sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Así las cosas, el colegiado revisó las siguientes pruebas:

* La historia clínica del demandante. Señaló que de ella se extraía que en efecto el accionante tiene diagnosticado una hipertensión arterial esencial primaria, y por la cual desde el año 2008 ha tenido múltiples consultas y seguimientos. Que, para el mes de agosto del año 2013, sufrió un trauma genital ocasionado en un accidente de trabajo, para lo cual tuvo diferentes consultas durante la relación laboral, y luego de terminado el contrato se le otorgó una calificación del 0.0% de pérdida de capacidad. Consulta por accidente laboral – caída- ocurrido el 5 de marzo de 2014. Que el 23 de julio de 2015, tuvo una consulta por dolor lumbar, otorgándosele 4 días de incapacidad.

* El reporte de egreso, el cual indicaba que el demandante presentaba una patología común y una secuela del accidente laboral.

* El dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Nacional de Calificación de 18 de enero de 2017, el cual se emite con ocasión al accidente de trabajo en el que el demandante sufrió una contusión en sus órganos genitales, otorga un total de 5.50% de pérdida de capacidad para laborar, estructurado el 9 de agosto de 2013.

* Adicional a la documental, estudió las pruebas testimoniales pedidas por el accionante, concretamente, el testimonio de Rafael Plaza, quien refirió haber laborado entre los años 1987 a 2013 y por un espacio de un año fue presidente del sindicato de

la sociedad demandada, señaló que fue conocedor de un accidente que sufrió el accionante en su zona genital, aseguró que como presidente del sindicato nunca tuvo conocimiento o llegó a sus manos algún documento que dijera que el señor Martín estaba limitado para hacer algún tipo de trabajo, y que de su posición nunca hizo algún requerimiento a la demandada respecto a las condiciones de salud de la referida persona.

iv. Una vez valoró los medios de conocimiento obrantes en el expediente laboral, el tribunal encontró que el actor en realidad padecía de las patologías que alegaba, pues se evidenciaban varias citas médicas y tratamientos por la hipertensión arterial, y se había demostrado la ocurrencia de los accidentes laborales.

Adicionalmente, indicó que estaba plenamente demostrado que la primera de las enfermedades, esto es, la hipertensión arterial es sufrida por el demandante al menos desde el año 2008 y nunca fue motivo de discriminación entre ese año y el 2015, cuando fue despedido, y frente a los accidentes laborales ocurridos el uno, en el año 2013, y el otro, en el año 2014, dijo que después que fueron superados, el actor continuó desarrollando sus labores con normalidad sin ninguna restricción médica u orden de asignación, y si bien en el año 2015 el accionante consultó nuevamente y tuvo una serie de tratamientos por el accidente en que se lastimó su zona genital, también es cierto que esta patología hasta ese momento no fue motivo de incapacidades o limitantes para el desarrollo de su labor.

v. A su vez, pasó a resolver los reparos de la parte activa, concretamente el referente a que el a quo no tomó como prueba principal y más relevante el examen de egreso en que se dejó constancia que el demandante si padecía de limitaciones laborales.

Sobre el particular, expuso la colegiatura que el juez podía formar libremente su convencimiento sobre los hechos del estudio en conjunto de los medios de conocimiento, sin sujeción a una prueba específica, de acuerdo con el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Además, el tribunal confrontó dicho examen de egreso con el testimonio del médico que lo practicó, esto es, Alexander Rodríguez Londoño. Resaltó apartes relevantes de esa declaración, tales como, i) que nunca hubo recomendaciones o restricciones emitidas por los médicos tratantes del demandante para ejercer su labor; ii) que en el examen de egreso quedan consignadas las patologías con las cuales el paciente egresa de la compañía y lo que él manifiesta en el examen; iii) que las alteraciones que presentaba el accionante no limitaban sus condiciones de salud en el momento del examen ocupación de retiro, las cuales solo implicaban que requería controles ocasionales o periódicos por los médicos tratantes.

vi. Finalmente, el tribunal concluyó que, de cara a las pruebas aportadas, no encontraba que los padecimientos del accionante Martin Bolívar Mosquera fueran de tal talante que pudieran ligarse al hecho del despido, pues no se pudo verificar que su desvinculación hubiera sido motivada por su disminución en la capacidad laboral devenida de la enfermedad sufrida. Para lo cual recordó que, la estabilidad laboral reforzada no protege empleo de todo trabajador en situación de discapacidad, sino que se protege a ese trabajador de ser discriminado por tal condición, situación que en ese asunto no se evidenciaba.

vii. Con fundamento en las anteriores razones, confirmó la decisión del a quo, mediante la cual se negaron las pretensiones de la demanda.

3. Como se advierte, es claro que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Buga, para la resolución de la controversia puesta en su conocimiento, se ciñó a la normatividad aplicable y al criterio fijado por la Corte Constitucional mediante la sentencia de unificación SU-049 de 2017, citada en precedencia.

Después del estudio juicioso de los medios de conocimiento en conjunto y bajo la sana crítica, el tribunal de manera razonable concluyó que si bien las pruebas demostraban que el accionante para el tiempo en que fue despedido de la sociedad demandada, padecía algunos quebrantos de salud, éstos no le impedían o dificultaban sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, para afirmar que se encontraba en un estado de debilidad manifiesta. Aunado a que las pruebas no daban cuenta que el despido se efectuó debido a esas dolencias de salud, para darle el calificativo de discriminatorio.

Por tanto, la exigencia del demandante referente a que su ex empleador INGENIO CARMELITA S.A. debía desvirtuar la presunción de despido discriminatorio prevista en el artículo 26 de la Ley, en realidad nunca recayó en cabeza de esa sociedad, pues esa obligación únicamente se activa si las pruebas obrantes en el expediente logran acreditar que el trabajador desvinculado es una persona en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud, para el momento en que culminó la relación laboral.

En otras palabras, en el proceso promovido por el actor se exigía que las pruebas demostraran claramente que la enfermedad que padecía era incompatible e insuperable en el cargo que venía desempeñándose, lo cual no ocurrió, para beneficiarse de la presunción de despido injusto.

Así las cosas, la demanda de tutela, lejos está de cumplir los requisitos de habilitación,

cuando gira únicamente en torno a cuestionar el ejercicio hermenéutico y la valoración probatoria realizada por la colegiatura demandada, al resultarle desfavorable a los intereses del tutelante, tratando de imponer unas consideraciones personales que no alcanzan a derruir la doble presunción de legalidad y acierto que a tal decisión es inherente.

En este contexto, la sentencia censurada se torna intangible, por cuanto el juez de tutela no puede, en virtud del principio de autonomía de la función jurisdiccional (artículo 228 de la Carta Política), que ampara sus actuaciones y decisiones, intervenir para modificarla, solo porque el tutelante no la comparte, o tiene una comprensión diversa de la del funcionario.

Por las razones expuestas, la Corte negará la protección demandada, tras concluir la inexistencia de vulneración de los derechos fundamentales del gestor del amparo.

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 y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E:

1. Negar el amparo invocado, con fundamento en las motivaciones planteadas.
2. Notificar este proveído de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.
3. De no ser impugnada esta sentencia, envíese la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

FABIO OSPITIA GARZÓN

LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA

HUGO QUINTERO BERNATE

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria