

DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN

Magistrado ponente

STP6593-2023

Radicación 131265

Acta nº. 116.

Bogotá, D.C., veintidós (22) de junio de dos mil veintitrés (2023).

VISTOS

Decide la Sala, en primera instancia, la demanda de tutela instaurada por Yenny Mabel Nariño Medina, por intermedio de apoderado judicial, contra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Descongestión No. 1, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales de acceso a la administración de justicia, “tutela judicial efectiva”, debido proceso, estabilidad laboral reforzada, dignidad humana e igualdad, al interior del proceso de radicación interna de la referida Sala de Casación No. 87500; trámite al cual fueron vinculados las partes e intervinientes dentro de la actuación destacada.

ANTECEDENTES

HECHOS Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

Del libelo se extrae que Yenny Mabel Nariño Medina, por intermedio de apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra Closter Pharma S. A. S. en reorganización, para lograr su reintegro laboral, dado que para el momento del despido -4 de marzo de 2016- su

estrado de salud se encontraba comprometido; asunto que fue asignado al Juzgado 1º laboral del Circuito de Medellín, radicado 05001310500120160079301, que profirió sentencia de primera instancia el 22 de febrero de 2018, en el sentido de absolver a la demandada y declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación.

Señaló que por ser tal providencia totalmente desfavorable a ella, en su calidad de trabajadora, se surtió el grado jurisdiccional de consulta ante la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, que mediante fallo de 26 de septiembre de 2019, revocó íntegramente el proveído de primera instancia y, en su lugar, ordenó su reintegro y condenó al extremo pasivo al pago de salarios y prestaciones sociales, aportes a seguridad social, la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997 y costas.

Refirió que la demandada promovió recurso extraordinario de casación, que fue resuelto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Descongestión No. 1 en sentencia SL3930-2022, rad. 87500, en el sentido de casar la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, tras considerar que: “no se acreditó en el plenario una restricción o limitación en el ejercicio de las labores de la trabajadora o cualquier otra circunstancia que demostrara su grave estado de salud que afectara la realización de su trabajo”.

Dicho esto, trajo a colación los argumentos exteriorizados por la demandada en el decurso del proceso ordinario laboral y con los que, en su sentir: “se extraen claras muestras de deslealtad procesal que presumiblemente tienen la intención de obtener una sentencia benéfica, pero que las mismas pueden hacer incurrir en error al Juez en cuanto a la apreciación probatoria”, concretamente los relacionados con: (i) la naturaleza de la cirugía que le fue practicada; (ii) el origen de sus patologías; (iii) el término de la incapacidad otorgada; (iv) su proceso de recuperación; (v) la fecha de terminación del vínculo laboral; y, (vi) el motivo de despido.

Finalmente, plasmó varias de las consideraciones expuestas por la Corte Constitucional en la sentencia CC SU - 061 de 2023, en la que tal Corporación resolvió un asunto de estabilidad laboral reforzada de una persona que fue despedida, a pesar de estar en una situación de debilidad manifiesta derivada de una condición de salud.

Hecho esto, indicó que promovió el presente mecanismo de amparo al estimar vulnerados sus derechos fundamentales de acceso a la administración de justicia, “tutela judicial efectiva”, debido proceso, estabilidad laboral reforzada, dignidad humana e igualdad, con fundamento en que la Sala accionada incurrió en los siguientes defectos que imponen que el juez constitucional dirima su situación laboral en su favor: (i) defecto fáctico, dado que al momento de resolver el recurso extraordinario de casación no tuvo en cuenta la totalidad de pruebas aportadas en el decurso del proceso ordinario laboral; (ii) error inducido, puesto que fueron acogidos los argumentos de la parte demandada, a pesar de que: “present[ó] información sesgada para poder obtener una sentencia favorable”; y, (iii) desconocimiento del precedente constitucional, con base en que: “ha sido reiterada la Honorable Corte Constitucional en que la Estabilidad laboral Reforzada es un derecho fundamental que igualmente tiene sus raíces en el artículo 53 Superior”.

PRETENSIONES

Van dirigidas a que se conceda la dispensa constitucional y, en consecuencia, dejar sin efecto la sentencia SL3930-2022, rad. 87500, proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia - Sala de Descongestión No. 1, para, en su lugar, dejar en firme la emitida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.

INFORMES DE LAS PARTES E INTERVINIENTES

El Magistrado de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia - Sala de Descongestión No. 1 informó que en la sentencia de casación CSJ SL3930-2022 proferida por esa Sala, a través de la cual se resolvió el recurso extraordinario de casación

interpuesto por Closter Pharma S. A. S. en reorganización contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín el 26 de septiembre de 2019, dentro del proceso ordinario laboral que Yenny Mabel Nariño Medina adelantó contra esa sociedad, se consignaron los motivos de la decisión que casó el fallo impugnado y, en sede de instancia, confirmó la absolución adoptada por el juez de primer grado, así como los fundamentos que la soportan.

En relación con los reproches esbozados por la accionante en contra de tal proveído, referidos a: (i) la eventual vulneración de sus derechos al debido proceso, estabilidad laboral reforzada, dignidad humana, acceso a la administración de justicia e igualdad; y, (ii) el desconocimiento del precedente constitucional al exigir: “un dictamen de pérdida de capacidad laboral superior al 15%”, así como reprochar la valoración probatoria efectuada para denegar la protección por estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, manifestó lo siguiente:

- La accionante se aleja de las verdaderas motivaciones expuestas en la sentencia de casación respecto de la: “supuesta exigencia de una pérdida de capacidad laboral «superior al 15%»”, pues la postura de esa Corporación frente a esa temática se contrae a que: “el trabajador debe tener una condición de discapacidad relevante, que implique soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, sin que se requiera que la misma esté previamente calificada, sino que deben padecer una limitación, debidamente conocida por el empleador, que afecte al trabajador en la ejecución de su labor”; es decir, no se exigió la calificación de la pérdida de capacidad laboral y tampoco un determinado porcentaje: “15% o más; toda vez que expuesto fue que se requería demostrar una discapacidad relevante, la cual debe afectar el «desempeño de la labor»”.

- Respecto de la valoración probatoria, manifestó que en sede de casación no se desconoció que la incapacidad médica otorgada a la demandante se hubiese extendido por más de 10 días, lo que ocurrió fue que, a partir de una valoración objetiva de los medios de

convicción, se coligió que: “tuvo un proceso exitoso de recuperación luego de la operación”, sin que: “present[ara] impedimento o limitante alguno para trabajar”; situación que, en su criterio, no entraña el defecto fáctico aducido y, por el contrario, denota: “que se atuvo a lo que objetivamente mostraban las pruebas aportadas y practicadas en el plenario, realizando una apreciación autónoma y reflexiva de los medios demostrativos, a partir de los cuales formó su convencimiento”.

Agregó que en el caso objeto de estudio no se cumple el principio de la inmediatez, comoquiera que la protección constitucional se intenta transcurridos más de 6 meses de ocurrida la presunta vulneración, contados desde la fecha de emisión de fallo proferido por esa Corporación, concretamente el 16 de noviembre de 2022; dicho esto, impetró negar el amparo reclamado.

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín remitió el expediente digital contentivo del proceso ordinario laboral No. 05001310500120160079301.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, modificado por el canon 1º del Decreto 333 de 2021, en concordancia con el 44 del Reglamento General de la Corte Suprema de Justicia, es competente esta Sala de Tutelas para pronunciarse sobre la actual demanda, en tanto ella involucra a la Sala de Casación Laboral de esta Corporación.

En el sub judice, el problema jurídico se contrae a verificar si se vulneraron las prerrogativas constitucionales de acceso a la administración de justicia, “tutela judicial efectiva”, debido proceso, estabilidad laboral reforzada, dignidad humana e igualdad de Yenny Mabel Nariño Medina por parte de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Descongestión No. 1, al interior del proceso de radicación interna de la referida Sala de Casación No. 87500, dado que casó la sentencia dictada por la Sala

Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín el 26 de septiembre de 2019, y, en su lugar, confirmó la sentencia absolutoria dictada el 22 de febrero de 2018, por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Medellín.

A voces de la accionante, en la decisión censurada la Sala accionada incurrió en los siguientes defectos que imponen que el juez constitucional dirima su situación laboral en su favor: (i) defecto fáctico, dado que al momento de resolver el recurso extraordinario de casación no tuvo en cuenta la totalidad de pruebas aportadas en el decurso del proceso ordinario laboral; (ii) error inducido, puesto que fueron acogidos los argumentos de la parte demandada, a pesar de que: “present[ó] información sesgada para poder obtener una sentencia favorable”; y, (iii) desconocimiento del precedente constitucional, con base en que: “ha sido reiterada la Honorable Corte Constitucional en que la Estabilidad laboral Reforzada es un derecho fundamental que igualmente tiene sus raíces en el artículo 53 Superior”.

Con ese norte, se tiene que, de acuerdo con el acápite de antecedentes de la sentencia SL3930-2022, proferida por la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, la entonces demandante y ahora accionante, al interior del proceso ordinario laboral con radicación 05001310500120160079301:

“(…) [C]onvocó a juicio a Closter Pharma S.A.S. en reorganización, con el fin de que se declare que entre las partes existe un contrato de trabajo a término indefinido, el cual inició el 20 de abril de 2015; y que goza de estabilidad laboral reforzada, de allí que su despido no produce efectos.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó que sea reintegrada al cargo que desempeñaba, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes en materia pensional causados desde el 4 de marzo de 2016 hasta su reinstalación; la indemnización de 180 días de salario contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; los daños morales; y las

costas del proceso.”.

Para tal efecto, en aquella oportunidad la accionante indicó que el 20 de abril de 2015, suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con Closter Pharma S. A. S. en reorganización para desempeñarse como representante de ventas, a cambio de un salario promedio mensual de \$2'950.000, integrado por: sueldo básico, comisiones, auxilio de rodamiento y bono de alimentación.

Señaló que el 2 de enero de 2016, fue diagnosticada con: “neumonía crónica y derrame pleural crónico paraneumónico izquierdo”, razón por la cual fue incapacitada, sin especificar durante cuantos días, empero, que retornó a sus labores el 19 de febrero siguiente, pero, que en atención a su condición de salud: “ejecutaba sus actividades con «algunas dificultades»”, lo que era de conocimiento de su empleador, quien el 4 de marzo de 2016, la despidió sin justa causa y liquidó sus prestaciones sociales sobre una base salarial de \$1'750.000.

Adicionalmente, como fundamentos normativos y jurisprudenciales para respaldar la demanda, de acuerdo con el texto que la contiene, se evidencia que fueron invocados los siguientes: (i) sentencia CC T-281 de 2010, en lo que hace referencia al principio de estabilidad laboral reforzada en contratos a término fijo o por obra labor; (ii) artículos 1º (principios generales) y 26 (no discriminación a persona en situación de discapacidad) de la Ley 361 de 1997; y, (iii) T-597 de 2014, de cara al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión².

Ahora bien, como se precisó en el acápite de antecedentes, el asunto fue asignado al Juzgado 1º laboral del Circuito de Medellín que profirió sentencia de primera instancia el 22 de febrero de 2018, en el sentido de absolver a la demandada y declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación; decisión revocada el 26 de septiembre de 2019,

por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, al desatar el grado jurisdiccional de consulta y, en su lugar, ordenó su reintegro y condenó al extremo pasivo al pago de salarios y prestaciones sociales, aportes a seguridad social, la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997 y costas.

No obstante, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Descongestión No. 1 al resolver el recurso extraordinario de casación promovido por la demandada, casó la sentencia dictada por el juez colegiado y, en cambio, confirmó la proferida por la primera instancia; sentencia censurada a través del presente mecanismo constitucional, por lo que, con miras a establecer si, eventualmente, concurren las causales de procedibilidad para cuestionar una providencia judicial vía tutela, se acometerá el estudio correspondiente.

Para tal efecto, menester resulta precisar que, cuando se trata de acciones de tutela en contra de providencias judiciales, la Corte Constitucional ha condicionado su procedencia al hecho que concurren unos requisitos de procedibilidad: unos genéricos, que habilitan la interposición de la demanda, esto con la finalidad de evitar que se convierta en un instrumento para discutir la disparidad de criterios entre los sujetos procesales y la autoridad accionada; y, otros específicos, relacionados con la procedencia del amparo³.

Al respecto, la Sala precisa que corresponden al primer grupo de los requisitos de procedibilidad, los siguientes: (i) que la cuestión discutida resulte de evidente relevancia constitucional; (ii) que se hayan agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial al alcance de la persona afectada; (iii) que se cumpla el requisito de la inmediatez; (iv) que ante una irregularidad procesal, el defecto tenga un efecto decisivo o determinante en la sentencia; (v) que la parte actora identifique de manera razonable los hechos que generaron la vulneración, así como los derechos vulnerados; y, (vi) que no se trate de sentencia de tutela.

Mientras que son requisitos específicos: defecto orgánico; procedimental absoluto; fáctico; material o sustantivo; error inducido o por consecuencia; que la decisión cuestionada carezca de motivación; el desconocimiento del precedente; y, vulneración directa de la Constitución.

A partir de los anteriores postulados, se anticipa desde ya que habrá de negarse el amparo reclamado.

No tiene carácter alternativo, es inviable cuando el interesado dispone de otros recursos, pues no fue concebido para sustituir a los jueces ordinarios, ni como un elemento supletorio de las normas procesales.

Con ese panorama, hay lugar a concluir que se satisfacen los requisitos genéricos de procedibilidad de la tutela contra providencias judiciales, comoquiera que:

(i) el asunto que concita la atención de la Sala tiene relevancia constitucional, dado que la libelista discute la presunta vulneración de garantías constitucionales, con sustento en que la accionada no tuvo en cuenta que, en atención a su condición de salud para el momento del despido, era sujeto de especial protección constitucional y, por ende, titular de estabilidad laboral reforzada, lo que imponía que fuera necesario el permiso de la autoridad del trabajo para prescindir de sus servicios;

(ii) no existe mecanismo de defensa judicial ordinario o extraordinario que permita llevar a cabo un control de la providencia que resolvió el asunto propuesto, pues contra la sentencia de casación no procede ningún recurso, ni mecanismos extraordinarios que permitan su revisión;

(iii) en relación con el requisito de la inmediatez, se destaca que la providencia proferida por la Sala de Casación Laboral de esta Corporación data del 16 de noviembre de 2022; su notificación, de acuerdo con lo consignado en la página web de la Rama Judicial, consulta de

procesos, fue efectuada a través de edicto fijado el 24 de noviembre de 2022; y, el libelo tuitivo fue radicado el 6 de junio de 2023; es decir, superado el término de 6 meses fijado para dar por satisfecho tal presupuesto.

No obstante, en el presente asunto es dable flexibilizar tal criterio, dado que en ese interregno sobrevino la vacancia judicial y, por tanto, hay lugar a dar por superado el requisito y acometer el análisis de fondo del caso sometido a estudio de esta Sala;

(iv) de otra parte, la actora identificó de manera razonable los hechos que generaron la vulneración de las garantías fundamentales cuya protección invoca, tal como quedó expuesto en el acápite de antecedentes.

(v) y, finalmente, la decisión que se controvierte no es sentencia de tutela.

No obstante, lo señalado, lo cierto es que no se actualiza ningún defecto de índole específico, pues la determinación cuestionada se mantiene dentro del margen de razonabilidad.

Al respecto, cabe recordar que el juez constitucional no debe inmiscuirse en los asuntos asignados funcionalmente al natural y, en especial, si la injerencia tiene que ver con el modo en el que valoró el tema a su cargo e interpretó y aplicó la normativa correspondiente, pues lo contrario sería quebrantar su autonomía e independencia. Excepcionalmente, cuando las providencias se apartan abruptamente del ordenamiento y resuelven con arbitrariedad o son producto de negligencia extrema, es que se habilita la intervención del juez constitucional.

Para tal efecto, en primer lugar, destacó que no existía discusión frente a los siguientes fundamentos fácticos establecidos por el Tribunal:

“i) la existencia del contrato de trabajo a término indefinido vigente entre el 20 de abril de

2015 hasta el 4 de marzo de 2016, cuando fue despedida sin justa causa, situación que se corrobora con la documental de folio 42; ii) que la demandante se desempeñaba como representante de ventas; y iii) que la promotora para el momento de la ruptura del nexo laboral no estaba incapacitada ni se le realizó una calificación de la pérdida de capacidad laboral.”.

Además de lo anterior, a renglón seguido desestimó uno de los argumentos expuestos por la parte demandada, referido a que: “los cambios jurisprudenciales rigen a futuro, de modo que no pueden emplearse a situaciones acaecidas con anterioridad al pronunciamiento judicial”; frente a lo cual adujo la Sala accionada, con apego a lo considerado en un caso similar, guardadas las proporciones (CJS SL14063-2016), que: “la irretroactividad de la ley no se extiende a la jurisprudencia”, aunado a que: “el artículo 16 del CST dispone que los preceptos legales del trabajo y de la seguridad social tienen efecto general inmediato y no consecuencias retroactivas sobre aspectos ya definidos o consumados conforme a leyes anteriores, principio de irretroactividad que tiene como objeto delimitar el ámbito de aplicación temporal de las nuevas normativas y evitar que se afecten derechos legítimamente adquiridos o situaciones jurídicas válidamente definidas al amparo de los preceptos derogados, que se insiste no es el caso objeto de estudio”.

Luego, reiteró los requisitos fijados por esa Corporación en materia laboral en la sentencia CSJ SL1236-2021 para ser destinatario de la garantía de estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, concretamente: “que el trabajador debe tener una condición de discapacidad relevante, que implique soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, sin que se requiera que la misma esté previamente calificada, sino que deben padecer una limitación, debidamente conocida por el empleador, que afecte al trabajador en la ejecución de su labor (...).”.

En relación con tal: “condición de discapacidad relevante”, recordó que⁴: “no opera ante cualquier contingencia en la salud de los trabajadores, sino que se requiere que esté

acreditada la pérdida de la capacidad laboral o una discapacidad relevante, de conocimiento del empleador (...) tal estado no es identificable con «[...] cualquier deficiencia, sino aquella que sea física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, y eso sólo es viable establecer con parámetros objetivos y ciertos, que permitan identificar esos rangos, y no queden al arbitrio interpretativo de cualquier persona [...]»”.

A partir de esa postura y, de cara a la situación de Yenny Mabel Nariño Medina, añadió que para definir si era titular de la garantía de la estabilidad laboral reforzada: “lo ideal es contar con una evaluación de carácter técnico científico que valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional, pues es esa la herramienta técnica que brinda seguridad jurídica y elimina el factor subjetivo. Sin embargo, ello no significa que esa probanza resulte indispensable para poder otorgar la garantía pretendida, al punto que su ausencia implique la desestimación de la protección laboral, en tanto, como lo ha señalado la Corte, sobre esta materia existe libertad probatoria, de allí que tal condición de discapacidad relevante también puede derivarse de otras situaciones que estén debidamente acreditadas, que hagan notoria, evidente y perceptible la limitación en el desempeño de la labor.”.

Con ese norte, la Sala accionada dio paso a la valoración probatoria que correspondía, pero anticipó que: “no se demostró que la demandante estuviese en condiciones de discapacidad relevante, tampoco existen elementos probatorios que den a entender que (...) sufría una limitación física, con la envergadura necesaria para ser merecedora de la especial protección a la estabilidad derivada de la Ley 361 de 1997”.

– Así, analizadas las historias clínicas 37728691 y 121217780 (f.o 23 a 28 y 31 a 33), consideró que no existía duda de que: “la trabajadora fue incapacitada y la aquejó una patología [«derrame pleural paraneumónico»]”; empero, cuestionó que el ad quem hubiese dejado de lado que: “después de la operación la paciente era asintomática, al igual que no presentaba algún tipo de dificultad respiratoria”.

Con esas probanzas, reflexionó que: “no era posible deducir que tuviera problemas en su respiración y, por tanto, que ello incidiera notablemente en el desarrollo de su actividad laboral”, sino que, en cambio, tales soportes: “informa[n] un proceso exitoso de recuperación luego de la operación. Es más, a la paciente se le dio de alta y no se dejó plasmado que tuviera algún tipo de restricción en sus laborales ni que padeciera alguna limitación o una disminución de su capacidad laboral sino una mejoría de su salud.”; por lo tanto, con apego de lo considerado en anterior oportunidad (CSJ SL572-2021) concluyó que:

“En suma, esas pruebas no permiten inferir, de manera razonada, que el «derrame pleural paraneumónico» complicado que sufrió la accionante le generó un daño que hubiera limitado la realización de la actividad laboral, hecho indispensable para poder establecer la existencia de una discapacidad relevante que active la protección especial contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues la misma opera en razón a la existencia de impedimento o limitante para trabajar, y no solo por la presencia de una enfermedad o por la práctica de un procedimiento quirúrgico.”.

– En tratándose de las incapacidades médicas 91276075 y 92109416 de 2016 emitidas por la EPS Coomeva (f.º 29 a 30), la Corporación accionada reconoció que daban cuenta de la afección de salud que la accionante presentó, pero que: “no comportan per se una situación que genere la protección especial pretendida”, pues, en su criterio, en manera alguna acreditaban: “que se tiene una condición de discapacidad o limitación relevante”, aunado a que para el momento del despido (4 de marzo de 2016): “tuviera padecimientos que hicieran necesaria la protección de la trabajadora”, con sustento en que la demandante: “estuvo incapacitada hasta el 18 de febrero de 2016”.

Frente a ese último aspecto (sin incapacidad al momento del despido), postuló que a pesar de no ser necesario que concurriera tal situación para predicar la estabilidad reclamada, lo relevante era: “que padeciera una condición de discapacidad relevante (...) una limitación

significativa (...) que dificulte la realización normal de su trabajo (...) o que tuviera alguna secuela que le impidiera cumplir normalmente sus funciones”, la cual, insistió, no fue probada en el decurso de la actuación.

- De otro lado, de cara a la historia clínica 122077447 de 5 de marzo de 2016 (f.o 34 a 36) y los exámenes médicos (f.º 37 a 40), la sentencia censurada fue clara al referir que la demandante aquí accionante consultó al día siguiente del despido por: “existencia de dolor en el lugar en donde le fue practicada la cirugía”, que condujeron a una valoración médica y realización de exámenes, sin que, en palabras de la Corte: “pued[a] determinarse que las mismas estuvieran pendientes de realizar con antelación a la finalización de la relación y, que, por tanto, tuviera un tratamiento médico pendiente para ese momento y, menos aún, que pudiera afectar su actividad laboral”.

- Y, en lo que tiene que ver con el examen de egreso de 10 de marzo de 2016 (f.º 41), el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria en lo laboral acotó en la providencia cuestionada que: “esta valoración se realizó cuando la demandante se encontraba incapacitada (f.o 30), empero, se insiste, para el momento del finiquito contractual, que lo fue el 4 de marzo de 2016, estaba laborando normalmente, según lo confesó la parte actora en la demanda con la cual se dio inicio al presente proceso.”.

- Finalmente, frente a la comunicación de 6 de junio de 2017, emitida por la ARL Axa Colpatria (f.o 134), que era dable asegurar que la actora no reportó accidente de trabajo o enfermedad laboral durante su vinculación laboral con Closter Pharma S. A. S. en reorganización.

Con base en los anteriores soportes probatorios, la Sala accionada concluyó que:

“Se insiste que no es la existencia de la enfermedad, la intervención quirúrgica o el proceso temporal de recuperación, lo que activa tal garantía, sino la limitación que produzca para el desarrollo de la labor, y en este caso no obra elemento de convicción alguno que dé certeza

de que su estado de salud realmente le produjo alteraciones en su actividad productiva, al punto que respecto a la afección respiratoria lo que se indicó fue que era asintomática y que no presentaba dificultad, sin que pueda considerarse que el seguimiento médico que se realizó como consecuencia de la intervención practicada ni el dolor que pudiera presentar, del cual, valga la pena anotar, solo se alude con posterioridad a la finalización del nexo de trabajo, realmente constituya una restricción para el ejercicio de sus labores en los términos de la Ley 1618 de 2013 y el Decreto 1507 de 2014.

En ese orden de ideas, se reitera, no existe prueba alguna que dé cuenta de una restricción o limitación en el trabajo para el momento del finiquito contractual y, menos hay concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demostrara un grave estado de salud o la severidad de alguna lesión, que efectivamente limitara la realización de su funciones en el área de ventas, respecto de la cual ni siquiera consta cómo ejercía tal actividad, esto es, si tenía que desplazarse, como tampoco los medios o cuales eran los canales usados para la comercialización de los productos.

Incluso, es tan evidente la falencia probatoria en este aspecto que el mismo Tribunal simplemente dejó sentado que la afectación de salud «puede» incidir en su desarrollo laboral, es decir, ni siquiera existió certidumbre sobre tal hecho, de allí que otorgar la protección a la demandante bajo supuestos, sería desnaturalizar el concepto de discapacidad relevante y significativa, incurriendo, de contera, en su relativización a las particularidades de cada caso, proceder que iría en detrimento del querer del legislador y de la seguridad jurídica que debe regir las relaciones del trabajo, las cuales se desarrollan dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.”.

Dicho esto, como se sabe, casó la sentencia dictada el el 26 de septiembre de 2019, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, máxime que: “como bien lo advirtió el sentenciador de primer grado, no se recibió ningún testimonio, ya que al plenario solo se allegaron pruebas de carácter documental y al no acreditar las mismas una

afectación en el ejercicio de la actividad laboral, no es dable presumir que la terminación de la relación laboral obedeció a un trato discriminatorio del empleador. (...) Bajo esos razonamientos se deberá confirmar la decisión absolutoria de primer grado.”.

Tales conclusiones, entonces, corresponden a la valoración de la autoridad demandada, bajo la libre formación del convencimiento; por lo cual, en principio, la providencia censurada es intangible vía tutela, máxime que la aplicación sistemática de las disposiciones jurídicas y la interpretación ponderada de los falladores al resolver un asunto dentro del ámbito de su competencia, pertenece a su autonomía como administradores de justicia.

En este punto y de cara a lo pretendido vía tutela, es importante destacar que existe una posición de la Sala de Casación Laboral frente a la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, en la que exige que el trabajador reclamante acredite una pérdida de capacidad laboral superior al 15% (CSJ SL348-20227, CSJ SL711-2021 y SL572-2021, entre otras), que difiere de la interpretación sentada por la Corte Constitucional en las sentencias CC SU-049 de 2017, SU-380 de 2021 y SU-061 de 2023, que aparejan el criterio según el cual no le es dable a la referida Corporación: «negarse a reconocer el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, aduciendo que no se demostró que el trabajador contaba con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda» (CC SU-061 de 2023).

No obstante, en el presente asunto, de acuerdo con el recuento efectuado, en momento alguno la Sala accionada exigió la acreditación de un determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral en cabeza de la actora, al margen de que estuviese o no calificada, pues sus argumentos se cimentaron en el hecho que, a partir de los soportes documentales arribados al plenario: “no es posible inferir alguna padecimiento o afectación de salud relevante que padeciera la promotora del proceso, que incidiera en la ejecución de su labor”.

Esa postura, per se, no puede calificarse de vulneradora de garantías fundamentales, pues lo cierto es que la discrepancia de criterios interpretativos no es una situación que por sí misma configure causal específica de procedencia de la acción de tutela o convierta el pronunciamiento judicial contrario a los intereses del actor en una decisión arbitraria.

Es más, frente a ese tópico, recientemente esta Sala de decisión en el asunto CSJ STP4239-2023, 13 abr. 2023, rad. 129933, destacó que:

« 16.- Por otra parte, no sobra advertir que la jurisprudencia constitucional ha establecido que, tratándose de la procedencia excepcional de tutela contra providencias judiciales de las Altas Cortes, debe satisfacerse una mayor carga argumentativa, debido al rol de esos tribunales sobre los temas de su propia competencia, y a la especialidad y condición de los jueces que ponen término a procesos que también están diseñados para la garantía de los derechos constitucionales (CC SU-917 de 2010, SU-573 de 2017, SU-050 de 2018, SU-072 de 2018, SU-086 de 2018, SU-217 de 2019, SU-573 de 2019, SU-020 de 2020, SU-146 de 2020, SU-454 de 2020, SU-138 de 2021, SU-245 de 2021, SU-257 de 2021, SU-259 de 2021, SU-286 de 2021, SU-371 de 2021 y SU-380 de 2021; criterio seguido en CSJ STP1999-2023).».

Igualmente, a partir de tales razonamientos se descarta la configuración de un defecto fáctico⁸, pues a pesar de señalar la actora que ello tuvo lugar en el hecho que la accionada no valoró en su integridad las pruebas arrimadas al plenario, lo cierto es que la misma providencia fue clara en señalar que: “además de las probanzas analizadas en la esfera casacional, solo se allegaron al plenario el concepto de aptitud para laborar de fecha 15 de abril de 2015; copia del contrato de trabajo y un otrosí a ese convenio; un acuerdo de confidencialidad; la liquidación del nexo laboral; constancias de la afiliación de la trabajadora al fondo de cesantías administrado por Porvenir S.A., a la EPS Coomeva y a la AFP Colfondos; planillas de pagos; y copia de la cédula de ciudadanía de la actora; documentos de los cuales no es posible inferir alguna padecimiento o afectación de salud

relevante que padeciera la promotora del proceso, que incidiera en la ejecución de su labor.”.

En esa misma línea, tampoco se configura el alegado error inducido⁹, pues la decisión adoptada no se basó en las apreciaciones efectuadas por la parte demandada en el recurso de casación, sino en la valoración probatoria efectuada por la Sala accionada, como se especificó.

Para esta Sala, a partir de lo conocido en el diligenciamiento, el razonamiento de la mencionada Corporación no puede controvertirse en el marco del presente mecanismo constitucional, cuando de manera alguna se percibe ilegítimo o caprichoso; es más, éste no supone una instancia del proceso ordinario, ni fue instaurado como una jurisdicción paralela, tampoco es la sede a la que se acude en última opción cuando los resultados, después de surtirse el trámite respectivo, son insatisfactorios para una de las partes. De ahí que se afirme que la tutela no es adicional o complementaria, ya que su esencia es de ser única vía de protección que se brinda al presunto afectado en sus derechos fundamentales.

Es más, este mecanismo excepcional tampoco puede erigirse en una herramienta jurídica con el propósito de edificar causales de procedibilidad originadas en la supuesta arbitrariedad en la interpretación de las reglas aplicables al asunto, valoraciones probatorias o en el desapego de los lineamientos jurisprudenciales sobre el caso debatido, sin sustento probatorio que así lo demuestre, más allá de la percepción de quien se considere afectado con la decisión censurada.

No obstante, a pesar de encontrarse superado el requisito de procedibilidad de la acción de tutela de la referencia, es claro que tampoco estaba llamada a prosperar, dado que no aparece acreditado un perjuicio irremediable que torne en procedente el amparo irrogado, aun cuando lo fuera de manera transitoria.

Corolario de lo anterior, la Sala negará el amparo reclamado.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Decisión de Tutelas N° 3, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR el amparo impetrado por Yenny Mabel Nariño Medina, por intermedio de apoderado judicial.

SEGUNDO: INFORMAR a las partes que contra la decisión procede la impugnación ante la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia.

TERCERO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, una vez ejecutoriada esta decisión.

Notifíquese y cúmplase

DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN

MYRIAM ÁVILA ROLDÁN

GERSON CHAVERRA CASTRO

Nubia Yolanda Nova García

Secretaria

1 «Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad.
En ningún caso la limitación <discapacidad><1> de una persona,
podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha

limitación <discapacidad><1> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad><1> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.».

2 Para lo cual destacó el aparte según el cual: «En relación con aquellas personas que solamente han sufrido un menoscabo físico durante la vigencia del contrato laboral, esta colegiatura ha entendido que procede una protección constitucional que se deriva directamente de la Carta Política y en virtud de la cual se brinda un amparo de la estabilidad laboral reforzada a individuos cuyo estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus obligaciones laborales en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados. Conforme a ello, se colige que la debilidad manifiesta del empleado también se desprende de aquellos trabajadores que se encuentren en dicha situación, pese a que no exista un dictamen de pérdida de capacidad laboral.».

3 Ver sentencias C-590 de 2005 y T-865 de 2006.

4 CSJ SL3145-2021.

5 “(...) [C]orresponde a una incapacidad de diez días, exactamente del 9 al 18 de febrero de 2016 y tienen como origen una enfermedad general (f.o 29)”.

6 “(...) [F]ue expedida el 5 de marzo de 2016, esto es, después de finalizado el nexo laboral, se indica que el origen es enfermedad general y también corresponde a diez días (f.o 30)”.

7 «De entrada, advierte la Corte que el debate jurídico propuesto ha sido objeto de múltiples pronunciamientos, en los que, en términos generales, esta Corporación ha sostenido en forma reiterada que la referida garantía legal, solo se dirige a favor de los trabajadores que padezcan una situación de salud que les represente una pérdida de capacidad laboral de al menos el 15%, siempre que el empleador tenga conocimiento de ello.

“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.”.

En este sentido la Corte, recientemente, en sentencia CSJ SL058-2021, lo reiteró:

“En concordancia con lo anterior, la Sala ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera mediante un carnet como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad

laboral. En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, Rad. 41845, dijo la Corte:

(...)

Ahora, la jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha adocinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).».

8 Corte Constitucional, sentencia SU 347 de 6 de octubre de 2022, M. P. Dra. Cristina Pardo Schlesinger: «(ii) Defecto fáctico: se configura cuando la providencia judicial cuestionada es el resultado de un proceso en el que (i) se dejaron de practicar pruebas determinantes para dirimir el asunto, (ii) habiendo sido decretadas y practicadas no fueron apreciadas por el juez bajo la óptica de un pensamiento objetivo y racional, o (iii) carecen de aptitud o de legalidad, bien sea por su inconducencia, impertinencia o porque fueron recaudadas de forma inapropiada.».

9 Ibidem: «(vii) Error inducido: la sentencia se soporta en hechos o situaciones que inducen a error al funcionario judicial, imputables a personas obligadas a colaborar con la administración de justicia, con grave perjuicio para los derechos fundamentales de alguna de las partes o de terceros.».