

Radicado 11001020400020240230300

Número interno 140956

Primera instancia

VICTORIA EUGENIA MEDINA RAMÍREZ

FERNANDO LEÓN BOLAÑOS PALACIOS

Magistrado Ponente

STP15187-2024

Radicación nº 140956

Acta nº. 268

Bogotá D.C., cinco (5) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024).

I. ASUNTO

1. Se pronuncia la Sala en relación con la demanda de tutela presentada por VICTORIA EUGENIA MEDINA RAMÍREZ, a través de apoderada, contra la Sala de Descongestión Laboral No. 4 de la Corte Suprema de Justicia, por la presunta vulneración de su derecho fundamental al debido proceso como heredera sucesoral de Luis Portilla Ramón, al interior del radicado No. 13001310500820160042000, actuación ordinaria laboral que promovió contra la COMPAÑÍA HOTELERA DE CARTAGENA DE INDIAS S.A., radicado interno de la Corte 98330.

2. A la presente actuación fueron vinculados como terceros con interés el Juzgado 8° Laboral del Circuito de Cartagena y la Sala Laboral del Tribunal Superior de la misma ciudad, así

como las demás partes e intervinientes en la citada actuación.

II. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

3. Luis Portilla Ramón promovió proceso ordinario laboral contra su empleadora, COMPAÑÍA HOTELERA DE CARTAGENA DE INDIAS S.A., con el ánimo que se declarara la ineficacia del despido acaecido el 21 de marzo de 2014, por efectuarse sin autorización del Ministerio del Trabajo.

3.1. La situación fáctica que fundamentó la demanda laboral fue precisada por la Sala de Casación de esa especialidad así:

* «Fundamentó sus pretensiones en que el 22 de marzo de 1983 suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada, para ocupar el cargo de mesero; que el 13 del mismo mes del año de 2011, sufrió un accidente de origen común, por lo que estuvo incapacitado de manera permanente por un periodo de 2 años, 8 meses y 18 días, es decir, hasta el 30 de noviembre de 2013; que fue sometido a varias intervenciones quirúrgicas, y el 21 de septiembre de 2011, le fue expedido un pronóstico negativo de rehabilitación integral; que la Junta Regional de Calificación de Invalidez emitió dictamen n.º 4003 del 8 de agosto de 2012, otorgándole un 58,77% de pérdida de la capacidad laboral; que Colpensiones interpuso recurso de apelación contra esa decisión, por lo que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez se pronunció el 13 de febrero de 2013, concediendo un 41,35% de PCL; que actualmente sufre de trastornos postraumáticos con ocasión al infortunio, y por no encontrarse laborando.

*

* Manifestó que al finalizar las incapacidades el 30 de noviembre de 2013, solicitó a la empleadora el disfrute de tres periodos de vacaciones que tenía acumulados, por lo que hizo uso de ellos hasta el 26 de enero de 2014; que contrató a una abogada para que en su

nombre iniciara acciones para solicitar la nulidad e ineficacia del dictamen emitido por la Junta Nacional; que de forma verbal acordó con la jefa de personal de la demandada que «reintegraría las sumas de dinero que se cancelaran a su favor a partir del 26 de enero de 2014, una vez fuera reconocida y pagada la pensión de invalidez» y en honor a ese convenio, en la segunda quincena de enero y en la primera de febrero de 2014 le concedió permiso remunerado, tal como consta en los finiquitos de pago de las fechas en mención; que el 1º de enero de 2014, debido a una calamidad doméstica, tuvo que viajar al exterior.

*

* Adujo que el mencionado acuerdo se materializó en un documento denominado «autorización-acto de compromiso», el cual fue elaborado por la abogada Ana María Sierra Vitola, presentado ante la Notaria Wendy Urena del Estado de la Florida el 30 de enero de 2014, y recibido en la misma fecha por la jefa de personal, pero esta, al enterarse que se encontraba fuera del país, dio contestación negativa a dicha carta, y ordenó su reintegro al puesto de trabajo a partir del 27 de febrero; que el día siguiente fue citado a descargos por no concurrir a laborar el anterior, y mediante misiva del 3 de marzo del mismo año fue notificada una sanción de suspensión del contrato sin remuneración por 8 días, es decir, del 4 al 11 de marzo de 2014.

*

* Dijo que nuevamente fue citado a descargos el 13 de marzo de 2014, siendo sancionado en las mismas condiciones anteriores desde esa data hasta el 20, y al día siguiente le fue notificada la carta de terminación del contrato de trabajo «con una aparente» justa causa; que se le vulneró el debido proceso y el derecho a la defensa, teniendo en cuenta que las mencionadas comunicaciones con las que fue llamado a descargos y le imponían las suspensiones, fueron notificadas y recibidas en la oficina de la abogada, pero ella no tenía poder para actuar en su nombre».

3.2. Como consecuencia de lo anterior, pidió al juez ordinario laboral ordenar su reintegro a un cargo acorde a su estado de salud, así como el pago de salarios, auxilio de transporte, prestaciones legales y extralegales, vacaciones y aportes a seguridad social dejados de percibir, con la debida indexación. También solicitó «la devolución de dinero por las sumas descontadas por sanción disciplinaria, debido a la violación del debido proceso», y la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones).

5. Apelada la anterior determinación, la Sala Laboral del Tribunal Superior de esa misma ciudad, con providencia de 30 de junio de 2021, confirmó en su totalidad.

6. Luis Portilla Ramón presentó recurso extraordinario de casación y, mediante sentencia SL1432-2024 de 28 de mayo de 2024, la Sala de Descongestión Laboral No. 4° de la Corte no casó la sentencia del Tribunal.

7. Inconforme con el fallo de casación, VICTORIA EUGENIA MEDINA RAMÍREZ, como heredera sucesoral de Luis Portilla Ramón, promovió la presente acción de tutela. En su criterio, la Sala de Casación Laboral incurrió en sendos defectos específicos de procedibilidad, así:

i) Fáctico, por cuanto no valoró en debida forma los elementos de juicio aportados al proceso ordinario que demostraban el conocimiento por parte del empleador frente a la condición de salud de Luis Portilla, derivada del accidente de origen común que sufrió. Indicó que tal situación se encontraba soportada con las incapacidades que le fueron prescritas por el médico tratante; el diagnóstico de su patología y las recomendaciones médicas realizadas por el ortopeda-traumatólogo que lo atendió.

ii) Sustantivo, por limitar el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y negar la estabilidad laboral reforzada, pese a su condición de salud.

iii) Procedimental, por resolver la controversia con una limitada y «mezquina» interpretación de la citada norma, con marcado exceso ritual manifiesto, ritualidad que comportó un menoscabo del derecho sustancial.

iv) Violación directa de la constitución: según indicó, con la decisión censurada, la homóloga laboral desconoció los artículos 13, 47, 53 y 54 que protegen la estabilidad laboral reforzada de aquellas personas que, por la disminución de sus condiciones de salud física, sensorial o psíquica son desvinculados de su empleo o no se renueva su contrato.

v) Desconocimiento del precedente jurisprudencial: en tanto que no emitió la decisión con fundamento en el antecedente fijado por la Corte Constitucional en las sentencias T-597 del 2014 y SU-049/17.

8. En consecuencia de lo anterior, solicitó dejar sin efectos lo resuelto por la Sala de Casación Laboral y, en su lugar, ordenar que emita una nueva sentencia bajo los criterios fijados por la Corte Constitucional en las citadas decisiones.

III. TRÁMITE Y RESPUESTAS

DE LAS AUTORIDADES ACCIONADAS

9. Mediante auto de 22 de octubre de 2024, esta Sala avocó el conocimiento del asunto y corrió traslado del líbello, tanto a las entidades accionadas como a las vinculadas, a efectos de garantizar el derecho de defensa y contradicción. En virtud de ello, recibió los siguientes informes:

9.1. La Sala de Descongestión Laboral No. 4, manifestó que su decisión se emitió conforme a derecho y bajo los lineamientos jurisprudenciales fijados por la Sala de Casación Laboral permanente en la sentencia CSJ SL2834-2023, «en la que explicó que si bien existe la estabilidad laboral reforzada descrita en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el empleador

“conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo”, en la medida en que ese trámite administrativo se requiere cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables».

Resaltó que no advirtió error alguno que conllevara a casar el fallo del Tribunal, pues al estudiar las pruebas aportadas, constató que el despido se dio por una justa causa, que a la postre no fue desvirtuada por la accionante.

10. Dentro del término de traslado no se recibieron más respuestas.

IV. CONSIDERACIONES

11. 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), en concordancia con el artículo 44 del Reglamento General de la Corte Suprema de Justicia, la Sala de Casación Penal es competente para resolver la demanda de tutela instaurada por VICTORIA EUGENIA MEDINA RAMÍREZ, al comprometer actuaciones judiciales adoptadas por la homóloga Laboral de esta Corporación.

12. Dispone el artículo 86 de la [Constitución Política](#), y así lo reitera el artículo 1º del Decreto 2591 de 1991, que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por acción u omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que la ley contempla; amparo que solo procederá si el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

13. En atención a la pretensión formulada por la accionante, es necesario acotar que la

acción de tutela es un mecanismo de protección excepcional frente a providencias judiciales; y su prosperidad va ligada al cumplimiento de estrictos requisitos de procedibilidad (generales y específicos), que implican una carga para el demandante, tanto en su planteamiento, como en su demostración.

13.1. Los primeros se concretan a que: i) la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional; ii) se hayan agotado todos los medios –ordinarios y extraordinarios– de defensa judicial, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio irremediable; iii) se cumpla el requisito de la inmediatez; iv) 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; v) el accionante identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal vulneración en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible y; vi) no se trate de sentencias de tutela.

13.2. Mientras que los específicos, implican la demostración de, por lo menos, uno de los siguientes vicios: i) defecto orgánico (falta de competencia del funcionario judicial); ii) defecto procedimental absoluto (desconocer el procedimiento legal establecido); iii) defecto fáctico (que la decisión carezca de fundamentación probatoria); iv) defecto material o sustantivo (aplicar normas inexistentes o inconstitucionales); v) error inducido (que la decisión judicial se haya adoptado con base en el engaño de un tercero); vi) decisión sin motivación (ausencia de fundamentos fácticos y jurídicos en la decisión); vii) desconocimiento del precedente (apartarse de los criterios de interpretación de los derechos definidos por la Corte Constitucional) y viii) violación directa de la Constitución (CC C-590/05).

14. Por el contrario, cuando lo único que se pretende es insistir en puntos que ya fueron planteados ante los jueces ordinarios, con el ánimo de que el juez de tutela aborde

nuevamente el debate, la acción resulta improcedente.

Análisis del caso en concreto

15. Sobre los requisitos generales, se evidencia lo siguiente: (i) el presente asunto es de relevancia constitucional, en la medida que la decisión censurada involucra derechos superiores como el debido proceso y el acceso a la administración de justicia; (ii) la accionante no cuenta con otros medios de defensa judicial, pues contra la decisión emitida por la Sala de Descongestión Laboral de la Corte no proceden recursos; (iii) se encuentra acreditado el requisito de inmediatez, toda vez que acudió a esta vía excepcional dentro de un término razonable; (iv) según adujo la irregularidad advertida tuvo un efecto decisivo en la sentencia; (v) identificó los hechos que generaron la presunta vulneración de sus derechos fundamentales; y (vi) no se dirige contra un fallo de tutela. Así las cosas, se observan acreditados los requisitos generales.

16. Respecto de la existencia de defectos específicos, esta Sala no evidencia su configuración. Si bien adujo que lo resuelto por la accionada desconoció las pruebas aportadas, no valoró en debida forma la normatividad aplicable, desconoció la Constitución y el precedente jurisprudencial; de los elementos de juicio allegados a la tutela no se advierten configurados tales defectos.

17. Contrario a lo considerado por la demandante, la autoridad judicial accionada reconoció que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 garantiza la estabilidad laboral reforzada como un derecho del trabajador cuando se encuentra en una condición de discapacidad por su estado de salud.

Recordó que, ante tal situación, lo adecuado es que el empleador realice los ajustes pertinentes a efectos de compatibilizar dicha incapacidad con la labor a desempeñar; por lo que, de cumplir con esa exigencia, conserva la facultad de terminar la relación laboral con causa justa u objetiva. Al respecto indicó:

«Posición de la Sala en torno a la estabilidad laboral reforzada consagrada en la Ley 361 de 1997.

Recientemente, a partir de las sentencias CSJ SL1152-2023, CSJ SL1154-2023, CSJ SL1259-2023, CSJ SL1268-2023, CSJ SL1817-2023, CSJ SL1818-2023, CSJ SL1503-2023, CSJ SL1504-2023, CSJ SL1508-2023, CSJ SL1491-2023, CSJ SL1184-2023, CSJ SL1181-2023 y CSJ SL1183-2023 esta Corporación reevaluó la orientación que venía manteniendo en torno al sentido y alcances de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y, en resumen, determinó lo siguiente:

(i) Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad, entendida esta condición, a su vez, en concordancia con las definiciones previstas en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

(ii) Así, para la Sala, en vigencia de las referidas normas, la identificación de los sujetos amparados por esta especial garantía a la estabilidad no puede depender de un factor numérico cerrado y sí debe subordinarse a la acreditación de los siguientes elementos, dentro de un marco de libertad probatoria, sin necesidad de una prueba solemne:

- Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
- La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.
- El conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido.

(iii) Una vez acreditadas estas premisas, para el empleador resulta preciso realizar ajustes razonables en aras de compatibilizar la discapacidad con el empleo, no obstante que «[...]

conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo [...]], en la medida en que «[...] el referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables».

18. En el caso que se analiza, concluyó que las pruebas aportadas no demostraban la existencia de una incapacidad laboral del trabajador al momento de la terminación de la relación contractual y, por el contrario, fue el mismo demandante quien aseguró que su incapacidad finalizó el 30 de noviembre de 2013, y después solicitó vacaciones.

«Adicionalmente, y en atención al argumento vertido por la censura, ello tampoco da luces de la existencia de una incapacidad al momento del finiquito, pues fue el mismo actor quien aseguró que su incapacidad finalizó el 30 de noviembre de 2013, y que después solicitó las vacaciones».

19. El anterior recuento, permite a esta Sala de Tutelas desechar el supuesto defecto fáctico por la presunta ausencia de valoración de las incapacidades médicas, pues fue el mismo trabajador quien informó sobre su finalización; además, al estudiar la sentencia de casación, no se observa que dentro de las censuras propuestas en el recurso extraordinario la aquí accionante haya manifestado que tales incapacidades se encontraban vigentes al momento del despido de Luis Portilla Ramón, que el desarrollo de sus funciones se encontraban suspendidas por recomendaciones médicas realizadas por un ortopeda-traumatólogo; es más, ninguna mención hizo a ese aspecto en la demanda de casación y su censura se centró en demostrar la presunta falta de valoración de otros medios de convicción: «Documento contentivo del acuerdo y/o transacción donde consta el pago del salario sin prestación del servicio; Finiquitos de pago y/o comprobantes de nómina; Solicitud y autorización de las vacaciones; Cartas y soportes de envío del proceso disciplinario previo al despido enviadas y recibidas por la abogada; pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Nacional de

Calificación de Invalidez;» e indebida valoración de dos testimonios.

20. Tampoco se evidencian los supuestos defectos sustantivo; procedimental y desconocimiento de la constitución así como tampoco precedente constitucional, pues la discusión en el asunto de marras no gravitó en punto del reconocimiento de la disminución de capacidad laboral del demandante, sino en el fundamento que tuvo su empleador como justa causa para dar por terminada la relación contractual, al observar el incumplimiento de sus obligaciones laborales por no presentarse en su puesto de trabajo:

«(...) el ad quem concluyó que la demandada «hizo todo lo posible para que éste se presentara a laborar y se hiciera parte en el proceso disciplinario llevado en su contra, pero pese a los esfuerzos realizados, transcurrieron 21 días sin que el trabajador se presentara a laborar sin que existiera justificación alguna para ello o que por lo menos le hubiese informado a su empleador.

Y es que, a decir verdad, no existe justificación para que el trabajador incumpliera sus obligaciones legales, pues a pesar de que la compañía no aceptó su ofrecimiento de remuneración sin prestación del servicio, nunca se presentó al sitio de trabajo, y contrario a lo que argumenta, el hotel fue tan respetuoso del debido proceso, que lo suspendió en dos ocasiones, antes de llegar a la terminación del contrato de trabajo, lo que en ningún momento puede constituir una violación de los derechos del trabajador.

De todas maneras, aunque esta evidencia demuestra la deficiencia física del actor, en nada desdibuja la justa causa de despido hallada por el Tribunal y, por lo tanto, la compañía no tenía la obligación de solicitar permiso para despedir, tal como se adoctrinó en la sentencia citada».

21. Tal razonamiento no desconoce el precedente jurisprudencial fijado por la Corte Constitucional en las providencias que la demandante menciona (CC T-597 de 2014 y SU-049 de 2017, entre otras); toda vez que no se demostró que la terminación de la relación

contractual se dio como consecuencia de su disminución de capacidad laboral, sino por el incumplimiento de sus funciones y la ausencia en su lugar de trabajo, aspecto último por el cual fue sancionado con suspensión en dos oportunidades por su empleador.

22. Los argumentos de la autoridad judicial accionada, contrario a lo estimado por la libelista, reafirman la línea de la Sala de Casación Laboral permanente, según la cual, la sola afectación en salud no implica per se la protección foral sino que, además, debe probarse el nexo causal de la limitación física, psíquica o sensorial con el despido sin justa causa, eventualidad última que no se presentó en el caso de marras.

23. Por lo anterior, lo resuelto en el proceso ordinario laboral se observa ajustado a derecho y conforme al marco legal y jurisprudencial aplicable al caso en concreto.

24. Bajo ese panorama, no se evidencia que la Sala de Casación Laboral hubiese incurrido en los defectos específicos de procedibilidad anunciados por la demandante; por el contrario, lo que se aprecia es su inconformidad con la conclusión arribada por la autoridad judicial, en contraste con los medios de prueba incorporados al proceso y las circunstancias fácticas demostradas.

25. Independientemente de que se comparta o no la decisión, no se observa que la sentencia hubiese desconocido el ordenamiento jurídico o la línea jurisprudencial vigente; luego los reparos que se hacen a la misma se ofrecen improcedentes por vía de tutela, pues la mera disparidad de criterios no habilita al juez constitucional a conceder lo pedido, más aún cuando la decisión atacada goza de plena juridicidad y razonabilidad.

26. Así las cosas, revisadas las particularidades del caso concreto y los elementos de prueba allegados, encuentra esta Sala que la demanda no puede prosperar, pues la providencia que se pretende dejar sin efectos en virtud de esta acción no es el resultado de la arbitrariedad ni el capricho de la autoridad accionada.

27. Sin más consideraciones, al no haberse configurado alguna de las causales específicas de prosperidad denunciadas por la accionante, la Sala negará la solicitud de amparo invocada.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, en Sala de Decisión de Tutelas No. 1, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

V. RESUELVE

1. Negar el amparo solicitado, de conformidad con la motivación que antecede.
2. Notificar a