

CARLOS ROBERTO SOLÓRZANO GARAVITO Magistrado Ponente STP874-2025 Radicación No. 142464 Acta No. 011 Bogotá, D.C., veintiocho (28) de enero de dos mil veinticinco (2025).

VISTOS 1. Se pronuncia la Sala sobre la demanda de tutela instaurada por DORIS MARGARITA ZÚÑIGA CARVAJAL, contra la SALA DE DESCONGESTIÓN No. 2 DE LA SALA DE CASACIÓN LABORAL de esta Corporación, y la SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ¹ por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la igualdad, debido proceso y estabilidad laboral reforzada. Al trámite se vinculó a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca y Amazonas, al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá, a Aguas de Bogotá S.A. ESP., a la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá ESP, a Seguros del Estado S.A., y, a todas las partes e intervinientes en el proceso ordinario laboral con radicado No. 11001310500320170067000. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

2. Del texto de la demanda y el expediente se extracta que, DORIS MARGARITA ZÚÑIGA CARVAJAL ingresó a laborar con la empresa AGUAS DE BOGOTÁ S.A. ESP, mediante la modalidad de contrato de prestación de servicios, desde el 8 de agosto de 2014 hasta el 27 de marzo de 2015. Aseveró la demanda que: 2. Posteriormente continúe laborando mediante contrato individual de trabajo a término inferior a un (1) año, por el tiempo comprendido del 01 de abril de 2015 al 16 de diciembre de 2015, en el cargo de Abogado Asesor en Materia Laboral y Colectiva, contrato que mediante otro-sí, se modificó en su modalidad convirtiéndose en un contrato Individual de trabajo por duración de la obra o por la naturaleza de la labor determinada desde el 01 de Abril del 2015 hasta el día 31 de enero del 2017, con el mismo cargo de ABOGADO ASESOR EN MATERIA LABORAL Y COLECTIVA. Es de precisar que la obra o labor determinada está determinada en su duración por el contrato interadministrativo No. 1-07-10200-0809-2012., el cual fue objeto de varias prorrogas, siendo su última hasta el 28 de julio del 2024. 3. Que mediante memorando AB - 14579 del 15 de diciembre del 2015 fui encargada como Gerente de Gerencia de Gestión Humana desde el 15 de diciembre de 2015 hasta el 14 de marzo del 2016, encargo que finalizo según memorando GH- 400-2016-914 del 15 de marzo de 2016, y el cual que me fue otorgado con la respectiva asignación salarial. 4. El último cargo que desempeñé fue el Abogado Asesor en Materia

Laboral y Colectiva, devengando un salario de (\$ 6.666.873). 5. Vínculo que finalizó el 31 de enero del 2017, mediante comunicación GH-400-2017-186 del 31 de enero de 2017 la empresa AB me comunica la terminación de mi vínculo laboral. 6. Desde el ingreso a la empresa AGUAS DE BOGOTÁ S.A. ESP, me encontraba afiliada a la E.P.S. SANITAS, a la que me encuentro afiliada actualmente. 7. Que mediante certificación No. GRLM1AD7668-09 del 09 de septiembre de 2009, la EPS SANITAS, determino mi pérdida de la capacidad laboral en treinta por ciento (30%), cumpliendo con los requisitos de limitación física de que trata el Artículo 1° del Decreto 190 del 2.003, certificación que reposa en mi hoja de vida. 8. Que posteriormente y con el fin de actualizar mis condiciones de salud, el día 18 de julio de 2016, allegue certificación actualizada de la ESP SANITAS, con número ATEP - 1354-16 de fecha 18 de julio de 2016, en la cual se indica lo siguiente: "CERTIFICACIÓN. Con la presente, nos permitimos informar que la EPS SANITAS en aplicación al Manual Único de Calificación de Invalidez (Decreto 917 de 1.999), califico la Pérdida de Capacidad Laboral de DORIS MARGARITA ZUÑIGA CARVAJAL con CC 51.836.549 en TREINTA POR CIENTO (30%). // Grado de limitación: (Severa), Tipo de Discapacidad: (Física). Art. 7 Decreto 2463 de 2001 /Art. 5 Ley 361 de 1997. Firma Janeth Gutiérrez B. Medico Laboral ESP Sanitas " 9. Que fui reintegrada a mis labores dando cumplimiento al fallo de primera instancia del Juzgado Setenta (70) Civil Municipal de Bogotá dentro de la acción de Tutela No 2017-00187 desde el día 13 de marzo de 2017 y, este reintegro termino el día 26 de abril de 2017 dando cumplimiento al fallo de segunda instancia del Juzgado Octavo Civil del Circuito de Bogotá. 10. El día 23 de enero de 2017, recibí una citación por parte de la Gerente de Gestión Humana, la cual, de manera sorpresiva, me convocaba a una reunión para presentar mis descargos respecto a una certificación expedida. Sin embargo, en ningún momento se me informó de manera expresa que se estaba iniciando un proceso disciplinario en mi contra. La citación carecía por completo de una descripción detallada de los hechos que motivaron dicha investigación, limitándose a una vaga referencia a la certificación. Esta falta de claridad vulneró mi derecho al debido proceso, al no permitirme conocer con precisión los cargos en mi contra y, en consecuencia, preparar una defensa adecuada. Al no tener conocimiento de

los hechos que se me imputaban, me vi imposibilitado de ejercer mi derecho a la defensa de manera efectiva, lo cual generó un perjuicio irremediable a mis intereses. 11. Seguidamente mediante oficio GH - 400-2017-186 de fecha 31 de enero de 2017, se me comunica la terminación de mi contrato laboral con justa causa argumentando lo siguiente: "(...) Por medio de la presente, le comunicamos la decisión de dar por terminado su contrato individual de trabajo por duración de obra o por la naturaleza de la labor contratada en el cargo de Abogada Asesora en Materia Laboral y Colectiva, a partir de la fecha, por justa causa y sin derecho a indemnización alguna, con base en los hechos cometidos por usted y que implican un incumplimiento a sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias (...)". Que dentro de los argumentos expuesta en la comunicación de la empresa se pueden distinguir los siguientes: "1. El día 27 de diciembre de 2016 usted suscribe una "certificación" en calidad de "ABOGADA ASESORA ENCARGADA DE LA GERENCIA DE GESTIÓN HUMANA", sin tener dicha calidad, pues su cargo es el de "Abogada Asesora en Materia laboral y Asuntos Colectivos", estando para esa fecha la titular en ejercicio y no mediando ninguna autorización ni escrita ni verbal. La certificación fue usada por el trabajador Alberto Juvenal González Mancera en el recurso de apelación dentro del proceso disciplinario 1670 2014. (...)". 3. El conocimiento del proceso correspondió al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá, que el 18 de octubre de 2020, resolvió: PRIMERO: DECLARAR que entre la demandante DORIS MARGARITA ZÚÑIGA CARVAJAL y la demandada AGUAS DE BOGOTÁ, S. A. ESP, existió un contrato de trabajo, inicialmente a término fijo, que inició el 1º de abril de 2015 y que mutó a contrato de obra o labor determinada a partir del 15 de diciembre de esa misma anualidad, el cual finalizó el 31 de enero de 2017, por decisión unilateral y con justa causa del empleador, todo de conformidad con la parte motiva de esta providencia. SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada AGUAS DE BOGOTÁ, S. A. ESP, de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por la parte demandante, conforme la parte motiva de esta providencia. TERCERO: ABSOLVER a la demandada en solidaridad EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ S. A. ESP. y como consecuencia a la llamada en garantía SEGUROS DEL ESTADO S. A., de todas y cada una de las pretensiones incoadas en

su contra por la parte demandante, conforme la parte motiva de esta providencia. CUARTO: En caso de no ser apelada la presente providencia por la demandada COLPENSIONES (sic), remítase al superior para que se surta el grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo señalado en el parágrafo del artículo 69 del CPT y SS. QUINTO: SIN CONDENAS EN COSTAS, ni agencias en derecho en esta instancia. NOTIFÍQUESE (f.º 635 a 637, cuaderno del juzgado, archivo “2023061746882”). 4. La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, el 15 de junio de 2023, al desatar el recurso de apelación de la accionante, confirmó la providencia de primera instancia e impuso costas a la recurrente. 5. Inconforme con las anteriores decisiones ZÚÑIGA CARVAJAL acudió al recurso extraordinario de casación, el que fue resuelto el 12 de noviembre de 2024 por la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral, que no casó la sentencia del Tribunal Superior de Cundinamarca y Amazonas. 6. DORIS MARGARITA ZÚÑIGA CARVAJAL acude a la acción de tutela para atacar la última decisión, para ello enfatiza en que el argumento principal de la sentencia de casación fue el incumplimiento de requisitos “técnicos muy específicos para poder impugnar una sentencia en casación”. 6.1. Luego se refirió a su circunstancia de discapacidad y la estabilidad laboral reforzada que emana de ella, por lo que considera que no podía ser despedida sin la autorización de la autoridad competente. 6.2. Mencionó lo que considera una desproporción de la medida de desvinculación ante la falta que cometió, igualmente se refirió al principio de favorabilidad, sin especificar en qué sentido, y aseguró que la decisión de primera instancia careció de motivación. 6.3. Agregó que existió una aclaración de voto en segunda instancia, lo que en su concepto demuestra la falta de solidez de la sentencia y sus fundamentos débiles. 6.4. Finalmente, se quejó del fallo de segunda instancia y afirmó que el de casación desconoció la sentencia SU-061 de 2023, de la Corte Constitucional sobre estabilidad reforzada. Como pretensiones solicitó: 1. Declarar la nulidad de las sentencias proferidas por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con radicación 100864, acta 39 del 12 de noviembre de 2024, y la sentencia de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, proferida el 31 de julio de 2023, por cuanto las mismas vulneraron mis derechos fundamentales al debido proceso y a la igualdad, al

[especificar las violaciones concretas]. 2. Ordenar mi reintegro inmediato al cargo que desempeñaba antes de mi despido injustificado, con el reconocimiento y pago de todos los salarios, prestaciones sociales, bonificaciones y demás emolumentos dejados de percibir desde la fecha de mi despido hasta la fecha de mi efectiva reposición. 3. Condenar a la empresa AGUAS DE BOGOTÁ S.A ESP al pago de una indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como consecuencia de mi despido injustificado y de la vulneración de mis derechos fundamentales. 4. Ordenar a la empresa AGUAS DE BOGOTÁ S.A ESP a realizar los aportes a seguridad social correspondientes desde la fecha de mi despido hasta la fecha de mi efectiva de mi reintegro, con el fin de garantizar el reconocimiento y pago de una pensión de vejez en una cuantía razonable, derecho que me fue cercenado por el despido injustificado. TRÁMITE Y RESPUESTA DE LAS AUTORIDADES ACCIONADAS 7. Mediante auto del 15 de enero de 2025, esta Sala avocó el conocimiento y ordenó correr traslado de la demanda a los accionados y vinculados, a efectos de garantizar sus derechos de defensa y contradicción. 8. El magistrado ponente de la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral, aclaró de manera inicial que la sentencia de segunda instancia no fue la citada por la accionante, sino la proferida el 15 de junio de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca. 8.1. Enseguida manifestó que la demanda no fue casada ante los protuberantes errores de técnica en la exposición de los tres cargos casacionales, por lo que concluyó: En virtud de lo anterior, eran insoslayables los defectos de técnica de la demanda, que no son una exigencia meramente formal y caprichosa, sino que constituye parte del debido proceso que permiten estructurar un yerro en casación para quebrar la sentencia del fallador de segundo grado y de no tenerlo en cuenta se estaría también afectando los derechos de la otra parte. (Negrillas fuera del texto). 8.2. Sobre la aplicación de la sentencia SU-061 del 2023, de la Corte Constitucional afirmó: Por último, es menester agregar que la Sala no desconoce la posición de la Corte Constitucional en la sentencia CC SU061-2023, la que frente a la situación fáctica que evidencia el trámite enseña: La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria, es decir, se

presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador. Esta presunción debe ser desvirtuada por el empleador a quien le corresponde demostrar que “el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa” o una “causa objetiva.” En virtud de lo anterior, cuando el subordinado demuestra su situación de discapacidad al momento de la terminación del contrato de trabajo el despido se presume discriminatorio, la que se puede desvirtuar por parte del empleador demostrando la justa causa para terminar la relación laboral [...] [...] En ese contexto es que esta Sala ha considerado y se memoró en la sentencia CSJ SL3150-2024, que el fuero de estabilidad le impide al empleador despedir sin justos motivos al trabajador que se encuentre en aquella circunstancia particular, mas no le impone restricción alguna cuando se configura una de las contempladas como tal en la legislación laboral. (Negritillas fuera del texto). 8.3. Por lo anterior solicitó negar el amparo solicitado. 9. Un magistrado de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, informó que efectivamente ese proceso fue repartido a dicho despacho, pero: ...fue enviado a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca en cumplimiento del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura con el fin de descongestionar este Despacho. Por lo que estimó que, en esta ocasión, no existe legitimidad en la causa por pasiva. Por lo anterior en fecha 23 de enero de este año, se vinculó al último Tribunal mencionado, para que se pronunciara sobre la demanda y ejerciera su derecho de defensa. 10. Un asesor laboral de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, consideró que en este caso no se cumple con los requisitos de inmediatez y subsidiariedad, como también que la causal de terminación del contrato de trabajo se dio por la finalización de la obra, en todo caso, aclaró que “la entidad no tuvo relación laboral alguna con la actora” y que la aclaración de voto citada fue emitida por un magistrado del Tribunal Superior de Cundinamarca. Solicitó negar el amparo pues “Entre la Accionante y mi representada no existió relación laboral alguna, tampoco existen los fundamentos para una presunta responsabilidad solidaria, así como el proceso laboral que refuta, fue desarrollado bajo todas las garantías procesales, legales y constitucionales del caso”. 11. La apoderada de la empresa AGUAS DE BOGOTÁ S.A. E.S.P., se opuso al amparo

solicitado, para lo que manifestó: La acción de tutela no cumple con los requisitos generales ni especiales de procedencia, ya que no se configura una violación directa, inequívoca y actual de los derechos fundamentales del demandante. Además, la controversia planteada debe ser resuelta en la jurisdicción ordinaria, sin que sea necesario acudir al análisis constitucional. Por tanto, la tutela no es el mecanismo idóneo para corregir decisiones judiciales adoptadas en el marco del proceso laboral, salvo que se evidencie una arbitrariedad manifiesta, lo que no se demuestra en este caso. Sobre el motivo de terminación del contrato de trabajo, aseveró: La terminación del contrato se fundamentó en incumplimientos graves por parte de la señora Zúñiga, relacionados con la emisión de una certificación firmada bajo un cargo que no ostentaba y la falta de diligencia en el manejo de un proceso disciplinario. Esto se encuentra soportado en la sentencia de primera instancia del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá (18 de octubre de 2020), que declaró la existencia del contrato de trabajo y concluyó que la terminación obedeció a una justa causa invocada por el empleador. Así mismo, la sentencia de segunda instancia de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca (15 de junio de 2023), confirmó que el proceso de terminación respetó el debido proceso, concluyendo que no existió despido discriminatorio y que los hechos atribuidos a la demandante justificaron la terminación del contrato. En la sentencia SL3150-2024 de la Corte Suprema de Justicia, se resolvió no casar el fallo del Tribunal, validando los procedimientos y la justa causa esgrimida por Aguas de Bogotá S.A. ESP. La Corte enfatizó que la certificación firmada por la señora Zúñiga en calidad de Gerente de Gestión Humana, cargo que no ostentaba para la fecha, constituyó un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales y legales. [...] Sobre la estabilidad laboral reforzada, tanto en primera como en segunda instancia, se concluyó que no se vulneró este derecho, ya que la terminación del contrato laboral, estuvo fundamentada en una justa causa debidamente probada y que el despido no tuvo origen en la condición de discapacidad del trabajador, por lo que no resulta aplicable la protección especial prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tal y como lo confirmó la Corte Suprema de Justicia cuando valoró el recurso extraordinario de casación presentado por la actora. (Negritas fuera del texto). 12.

Vencido el plazo para responder no se allegaron respuestas de los demás vinculados y convocados. CONSIDERACIONES Competencia. 13. De conformidad con lo previsto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, el numeral 7 del precepto 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 1983 de 2017, y el artículo 44 del Reglamento General de esta Corporación, la Sala de Casación Penal es competente para resolver la demanda de tutela instaurada por DORIS MARGARITA ZÚÑIGA CARVAJAL, contra la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

14. Dispone el artículo 86 de la [Constitución Política](#), y así lo reitera el artículo 1° 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. Requisitos de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales. 15. La acción constitucional de tutela es un mecanismo de protección excepcional frente a providencias judiciales. Su prosperidad va ligada al cumplimiento de estrictos requisitos de procedibilidad (generales y específicos), que implican una carga para la parte accionante, tanto en su planteamiento, como en su demostración.

15.1. Los primeros se contraen 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 quebrantados y que hubiere alegado tal circunstancia en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible y; vi) no se trate de sentencias de tutela².

15.2. Mientras que los segundos, 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). Análisis del caso concreto. 16. DORIS MARGARITA ZÚÑIGA CARVAJAL promueve acción de tutela para la protección de sus derechos fundamentales, los cuales considera quebrantados con la sentencia CSJ SL3150-2024 del 12 de noviembre de 2024, por cuyo medio la Sala de Descongestión Laboral No. 2 de la Sala Casación Laboral de esta Corporación, no casó la decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca y Amazonas del 15 de junio de 2023, que a su vez confirmó la dispuesta por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá, del 18 de octubre de 2020, para finalmente absolver a AGUAS DE BOGOTÁ, S. A. ESP, de todas y cada una de las pretensiones formuladas por la accionante. 17. Al verificar el cumplimiento de los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela, se observa que el asunto reviste relevancia constitucional, por cuanto se alega una posible vulneración a derechos fundamentales, aspecto que permite dar por cumplido el primer requisito. 17.1. Se evidencia además que el accionante de manera razonable, identificó tanto los hechos que generaron la presunta vulneración como los derechos supuestamente trasgredidos. 17.2. De igual forma, se entiende superado el requisito de inmediatez por cuanto la providencia que se cuestiona data del 12 de noviembre de 2024, y la demanda de tutela fue radicada el 14 de enero de este año. 17.3. En el mismo sentido, se entiende satisfecho el requisito de subsidiariedad pues contra el proveído dictado por la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, no procede ningún otro medio de defensa distinto a la tutela. 17.4. No se trata de un error procesal con incidencia en el sentido del fallo. 17.5. Finalmente, no se advierte que se cuestionen decisiones proferidas al interior de un proceso de tutela. 18. Como se

satisfacen las condiciones generales de procedencia de la tutela, ha de analizarse el fondo del asunto sometido a consideración de esta Sala. 19. Sobre el particular, es importante precisar desde ya que la demanda constitucional no atacó los argumentos de la sentencia de casación, solo aseveró que no se tuvo en cuenta la sentencia SU-061 de 2023, por demás se dedicó a controvertir la sentencia del Tribunal sobre la base de su estabilidad laboral reforzada, pero sin contradecir los fundamentos de la decisión de despido de la empresa demandada, por lo que tampoco se evidencia yerro alguno en la providencia cuestionada, pues la Sala de Descongestión accionada no profirió decisión arbitraria o caprichosa, por el contrario, fue emitida con pleno apego al ordenamiento jurídico, y a la jurisprudencia vigente. 20. Al respecto, resulta necesario recordar que quien administra justicia tiene autonomía para interpretar la norma que más se ajuste al caso, para valorar las pruebas y decidir el asunto con fundamento en las prescripciones legales y constitucionales pertinentes. La labor de interpretación, como consecuencia de la autonomía judicial que reconoce la Carta Política, permite que la comprensión que se llegue a tener de una misma norma por distintos operadores jurídicos sea diversa, pero ello, per se, no hace procedente la acción de tutela. 21. Pues bien, de manera inicial se observa que en la demanda casacional se presentaron tres cargos, el primero acusó a la sentencia del Tribunal de “contener un error de hecho por una apreciación errónea de un documento, referido como la Carta de Terminación del Contrato de Trabajo, emitida en fecha 31 de enero del año 2017 y dirigida hacia la trabajadora Doris Margarita Zúñiga”. 21.1. Recordó el texto de esta y concluyó “es claro como se transcribió previamente que la demandada AGUAS DE BOGOTÁ S. A. ESP, declaró en forma expresa, clara y precisa las normas que consideró vulneradas y causales de la terminación del contrato de trabajo de la demandante Doris Margarita Zúñiga Carvajal”. 21.2. Sobre este cargo consideró la Sala de Casación accionada, que la demanda careció de una proposición jurídica completa, pues no mencionó qué disposición legal se violó en este caso; tampoco manifestó el tipo de violación directa o indirecta y por qué causal. 21.3. En cuanto al segundo cargo, acusó a la sentencia de violar directamente la ley, por interpretación errónea, especialmente del art. 167 del Código General del Proceso, y como fundamento

esgrimió que no se demostró adecuadamente la falta de la accionante, para luego dedicarse a desestimar la gravedad de la misma, consistente en la suplantación de un cargo, para a partir de allí expedir una certificación contraria a lo que había estimado anteriormente en un proceso disciplinario contra un extrabajador. 21.4. El cargo tercero lo presentó por violación indirecta de la ley, por “interpretación errónea del art. 167 del CGP.”, lo que sustentó con la presunta falta de demostración de la existencia y gravedad de la conducta endilgada a la accionante, como de la falta de un reglamento interno de trabajo. 21.5. Para la Sala de Casación Laboral, estos dos cargos no cumplieron los requisitos técnicos necesarios, pues “se denuncia la vulneración del artículo 167 del CGP, sin que se acuse su violación medio, ni se explique de qué manera ello desató el quebrantamiento de alguna disposición sustantiva que consagre el derecho reclamado”; debiendo pronunciarse sobre la sentencia de segunda instancia los ataques se refirieron a la de primera; no demostró el error del Tribunal. 21.6. En el cargo tercero, por violación indirecta, se refirió a una interpretación errónea, lo que es propio de la violación directa; además que no demostró error en la valoración de las pruebas. Por todo lo anterior estimó: Lo previo conduce a que no controvierta los soportes fácticos de la sentencia del colegiado, pues no cuestionó el entendimiento que le dio al contrato de trabajo y el otrosí que suscribió con Aguas de Bogotá S. A. ESP, la Diligencia de Descargos del 24 de enero de 2017, la Certificación del 27 de diciembre de 2016, las Comunicaciones AB-14579-2015 y GH-400-2016-914 del 14 de diciembre de 2015 y 15 de marzo de 2016 firmadas por Óscar Hernán Parra Erazo y Carlos Alfonso Potes Victoria, así como el Acta de Diligencia Laboral de Versión Libre del 29 de marzo de 2016 realizada al extrabajador Alberto Juvenal González Mancera, de las cuales infirió la ausencia lealtad de la subordinada para con su empleador, incurriendo en un incumplimiento a las obligaciones especiales establecidas en los numerales 1º y 5º del artículo 58 del CST, para de esa forma configurar las justas causas del finito de la atadura laboral, medios probatorios que debió cuestionar incluso, a pesar de no ser algunos calificados, según lo ha sostenido la Sala por ejemplo en sentencias CSJ SL, 17 jun. 2008, rad. 31615, reiterada en CSJ SL5260-2019 y CSJ SL3420-2020. 21.7. En cuanto a la inexistencia del reglamento de trabajo, aseveró: Respecto del cuarto error que

enunció la censura consistente en tener por demostrado sin estarlo que “AGUAS DE BOGOTÁ S. A. no contaba con un reglamento interno de trabajo, pues como se refiere en la misma carta de despido, se establece la normativa del reglamento interno que curiosamente no aporta en beneficio propio”. Se debe puntualizar que, el colegiado advirtió que el empleador “no allegó al expediente el reglamento interno de trabajo o alguna fuente normativa interna que califique ese proceder como grave” motivo por el cual examinó la conducta endilgada a la actora a la luz del Código Sustantivo del Trabajo para así colegir si la misma estaba o no revestía la “gravedad” aseverada para la llamada a juicio. (Negrillas fuera del texto). 21.8. Sobre la gravedad de la conducta por la cual a ZÚÑIGA CARVAJAL se le dio por terminado el contrato dijo: ...sobre la conducta que condujo al finiquito de la atadura, para la Sala se traduce en un incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y constituye justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo en los términos del literal A) numeral 6º del artículo 62 del CST, en armonía con los numerales 1º y 5º del canon 58 del CST, tal como lo determinó el Tribunal, que atañen a “Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido” y a “Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”. Por tanto, se observa que le asiste razón a la segunda instancia, cuando afirma que la subordinada inobservó sus obligaciones e incurrió en la omisión de informar cualquier irregularidad, máxime la jerarquía del cargo que ocupaba, donde le era exigible un comportamiento acorde con sus deberes ello en la medida que la jurisprudencia de esta Sala ha señalado que los numerales 1º y 5º del artículo 58 del CST, son de contenido ético lo que supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico, en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar, además se trata de una actitud personal ante los demás, consciente, responsable y recta, características que no se avizoran cuando quedó incólume el hecho de que como lo dijo el segundo juez: [...] en la diligencia de descargos realizada al trabajador Alberto Juvenal González Mancera, y en la que la

demandante estaba presente, aquél nunca dijo que le había justificado esa ausencia a esta última – a la demandante – y aparezca una certificación en sentido contrario 9 meses después. Y más aún cuando es ella misma quien le endilgó responsabilidad en ese proceso disciplinario y ella posteriormente aparece exculpando al trabajador. ¿La demandante fue veraz en la relación jurídica con su empleadora? No. Luego, es muy curioso que después haya aparecido la certificación con información contraria a eso, cuando las circunstancias particulares daban para que en ese momento se esclarecieran esos hechos en ese preciso instante, a fin de no tomar una decisión como la de darle por terminado a un trabajador en tales condiciones. 21.9. Por último, sobre la estabilidad reforzada alegada por la accionante, aclaró la Sala de Casación Laboral: De otro lado, la recurrente afirma que el empleador está obligado a solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para dar por terminado su contrato de trabajo. Así, basta reiterar como se explicó que la demandante incurrió en las situaciones fácticas que justificaron su despido, y en esa medida, es claro que el hecho de que estuviera en situación de discapacidad para esa época es insuficiente para provocar la ineficacia de ese acto jurídico. En efecto, sobre la base de que la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está encaminada a salvaguardar a los trabajadores de conductas discriminatorias por parte de los empleadores, el alcance de esa garantía no puede extenderse a casos en los que la extinción del vínculo obedece a motivaciones del todo ajenas al estado de salud de la subordinada. En ese contexto es que esta Sala ha considerado que el fuero de estabilidad le impide al empleador despedir sin justos motivos al trabajador que se encuentre en aquella circunstancia particular, mas no le impone restricción alguna cuando se configura una de las contempladas como tal en la legislación laboral. [...] Lo reseñado es suficiente para colegir que, en este caso, el empleador no estaba compelido a obtener una autorización administrativa para despedir con justa causa a la trabajadora, por más que estuviera en situación de discapacidad. 22. De lo traído en extenso, es claro que la Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión No. 2, sí apreció los argumentos de la demanda, solo que verificó que aquellos fueron antitécnicos e incompletos, por lo que no se logró demostrar algún error por parte del Tribunal Superior de Cundinamarca, que

determinara casar la sentencia de segunda instancia. Igualmente analizó la situación de discapacidad [30%] de la accionante, pero determinó que en ningún momento dicha circunstancia fue la que propició el despido, pues ello obedeció a la existencia de una falta objetiva contemplada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que tampoco era necesario que se exhibiera en el reglamento interno de trabajo de Aguas de Bogotá S.A.

23. Así, el fallo del 12 de noviembre de 2024 se observa razonable y ajustado a la ley y la jurisprudencia laboral sobre la materia. 24. Por tanto, se impone negar el amparo invocado, como se estableció en las consideraciones antes expuestas. Por lo expuesto, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN PENAL - EN SALA DE DECISIÓN DE ACCIONES DE TUTELA N° 1, administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley, RESUELVE PRIMERO: NEGAR el amparo invocado, de acuerdo a las consideraciones antes expuestas. SEGUNDO: NOTIFICAR este fallo a las partes, de conformidad con el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991. TERCERO: ENVIAR el expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión de este fallo, en caso de no ser impugnado. NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

FERNANDO LEÓN BOLAÑOS PALACIOS JORGE HERNÁN DÍAZ SOTO CARLOS ROBERTO SOLÓRZANO GARAVITO NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA Secretaria 1 Si bien la demanda se dirigió en principio contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, se verificó que la sentencia de segunda instancia fue proferida por el Tribunal Superior de Cundinamarca. 2 CC C-590/05; T-780/06; T-332/12 -entre otras. —————

————— CUI 11001020400020250002100 Radicado No. 142464 Tutela primera instancia DORIS MARGARITA ZÚÑIGA CARVAJAL 24