



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Penal

FABIO OSPITIA GARZÓN

Magistrado Ponente

STP1616-2023

Tutela de 1ª instancia No. 128053

Acta No. 009

Bogotá D. C., veinticuatro (24) de enero de dos mil veintitrés (2023).

VISTOS

Se resuelve la acción de tutela instaurada por **MARIA FERNANDA LENIS VELEZ** contra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia -Sala de Descongestión No. 4-, por la presunta vulneración de derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, vida digna, salud, salario mínimo vital y móvil, seguridad social y al trabajo digno.

Fueron vinculados, como terceros con interés legítimo, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, el Juzgado 7 Laboral

del Circuito de la misma ciudad y los intervinientes del proceso laboral No. 76001310500720180009600.

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

Como hechos jurídicamente relevantes se destacan los siguientes:

1. **MARIA FERNANDA LENIS VELEZ** presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de la sociedad ALMACENES La 14 S.A., radicación No. 76001310500720180009600, correspondiendo su conocimiento al Juzgado 7 Laboral del Circuito de Cali, con pretensiones de reintegro laboral por estabilidad laboral reforzada, conforme a la Ley 361 de 1997 y el reconocimiento de los salarios y prestaciones dejadas de percibir.

2. Por sentencia No. 159 del 9 de agosto de 2018, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali negó las pretensiones de la demanda considerando que MARIA FERNANDA LENIS VELEZ no había demostrado que la empresa ALMACENES LA 14 S.A. conocía su estado de salud al momento de la terminación del contrato de trabajo y que no demostró la existencia del fuero de estabilidad reforzada.

3. La accionante MARIA FERNANDA LENIS VELEZ, interpuso recurso de apelación contra la decisión anterior.

4. La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, a través de sentencia de 12 de junio de 2020, revocó la sentencia apelada y, en su lugar, declaró ineficaz el despido realizado el 26 de diciembre de 2017 por ALMACENES LA 14 a la

demandante MARÍA FERNANDA LENIS VELEZ, con fundamento en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dispuso el reintegro laboral y ordenó el pago de la correspondiente indemnización y de los salarios dejados de percibir.

5. La entidad demandada ALMACENES LA 14 S.A., presentó recurso extraordinario de casación que fue conocido por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral -Sala de Descongestión No. 4.-

6. Por medio de la sentencia SL2068 de 31 de mayo de 2022, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral -Sala de Descongestión No. 4- casó la decisión de 12 de junio de 2020 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali y, en su lugar, confirmó la sentencia de primera instancia emitida, el 9 de agosto de 2018, por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali.

7. A juicio de la tutelante, la Sala de Descongestión No. 4 de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral incurrió en las siguientes causales específicas de procedencia de la acción de tutela contra providencia judicial:

Defecto fáctico. Considera que la sentencia cuestionada incurre en esa vía de hecho al concluir, sin ningún respaldo probatorio, que al momento de la finalización del vínculo laboral la señora MARIA FERNANDA LENIS VELEZ no se encontraba incapacitada y no contaba con calificación de pérdida de capacidad laboral.

Por defecto material o sustantivo por i) omitir la aplicación del artículo 26 de la ley 361 de 1997, pese a que se

encuentra probado que la terminación del contrato se generó sin una justa causa y ii) no considerar la presunción de discriminación que opera en este tipo de asuntos.

Agrega que la Sala de Descongestión No. 4 de Casación Laboral de la Corte se limitó a excluir la estabilidad reforzada argumentando que no reposaba ninguna calificación de pérdida de la capacidad de la trabajadora superior al 15%.

Desconocimiento del precedente y violación directa de la Constitución. Cita las sentencias SU-082/2022 y SU-332/2019 y alega que la Sala de Descongestión N. 4, en la sentencia SL2068 de 2022, incurrió en este defecto por desconocer y omitir el precedente constitucional al exigir una calificación de pérdida de la capacidad laboral superior al 15%.

Además, al no aplicar la línea jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral –permanente- de esta Corte delimitada en la providencia SL1360 de 2018.

8. La accionante se refiere a los requisitos generales de procedibilidad y realiza algunas precisiones a la perspectiva de género y a la no discriminación con el fin garantizar una protección eficaz de los derechos fundamentales.

Destaca que este asunto se debió resolver conforme a las reglas constitucionales que i) prohíben la discriminación por razones de género, ii) imponen igualdad material y iii) exigen la protección de personas en situación de debilidad manifiesta.

Sostiene que MARIA FERNANDA LENIS VELEZ es una mujer soltera, sin descendencia, aquejada por diversas patologías

y quien, durante los años posteriores a su despido, ha subsistido de la beneficencia social.

Considera que se deben aplicar las normas internacionales sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, al ser la accionante una mujer en situación de debilidad manifiesta.

TRÁMITE Y RESPUESTA DE LAS AUTORIDADES ACCIONADAS

Por auto del 12 de diciembre de 2022, esta Sala avocó conocimiento de la acción y ordenó correr traslado a las autoridades accionadas y demás vinculadas. Se rindieron los siguientes informes:

1. **TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.** Remitió el link del expediente.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Competencia

De conformidad con lo establecido en el numeral 7° del artículo 1° del Decreto 333 de 2021 y según el artículo 44 del Reglamento de la Corte, esta Sala es competente para resolver la acción de tutela, por dirigirse contra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Problema jurídico

Corresponde a la Corte determinar si frente a la sentencia SL2068 de 31 de mayo de 2022, dictada por la Sala de Casación Laboral Sala de Descongestión No. 4 de la Corte Suprema de Justicia, se configuran los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales y, por ende, si debe concederse el amparo invocado. Específicamente, se establecerá si en esa decisión se estructuran los defectos i) fáctico, ii) sustantivo y iii) por desconocimiento de la Constitución y del precedente, en relación con la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

Análisis del caso

1. La acción de tutela tiene por objeto la protección efectiva e inmediata de los derechos fundamentales, cuando quiera que sean amenazados o vulnerados por la conducta activa u omisiva de las autoridades o los particulares en los casos previstos en la ley (artículos 86 de la Constitución Política y 1º del Decreto 2591 de 1991).

2. Cuando esta acción se dirige contra providencias judiciales es necesario, para su procedencia, que se cumplan los presupuestos generales fijados en la SU-215 de 2022, es decir, que *i)* se acredite la legitimación en la causa, *ii)* la providencia cuestionada no sea un fallo de tutela -excepto que se acredite que el mismo es producto de una situación de fraude⁻¹, “*ni una decisión proferida con ocasión del control abstracto de*

¹ La única excepción a esta regla tiene que ver con la doctrina de la cosa juzgada fraudulenta y el principio del fraude todo lo corrompe. Al respecto ver, entre otras, las Sentencias: T-218 de 2012 y T-373 de 2014 M.P.

constitucionalidad por parte de la Corte Constitucional, como tampoco la que resuelva el medio de control de nulidad por inconstitucionalidad por parte del Consejo de Estado²”, iii) cumpla las exigencias de subsidiariedad e inmediatez, iv) identifique con claridad los hechos y los derechos vulnerados o amenazados y la discusión haya sido planteada dentro del proceso judicial.

Además, se debe demostrar que la decisión o actuación cuestionada incurrió en una vía de hecho por defecto orgánico, procedimental, fáctico, sustantivo, de motivación, error inducido, desconocimiento del precedente o violación directa de la Constitución (SU215 de 2022, C-590/05 y T-332/06).

3. Como ya se indicó la actora orienta la acción de tutela a cuestionar la decisión SL2068 de 31 de mayo de 2022, radicación 89.705, mediante la cual la Sala de Casación Laboral -Sala de Descongestión No. 4- casó la sentencia del Tribunal Superior de Cali y, en consecuencia, confirmó el fallo de primera instancia proferido el 9 de agosto de 2018 en el que se negaron las pretensiones de la demandante.

4. En el presente asunto *i)* lo discutido es de relevancia constitucional en tanto se alega, entre otras, la vulneración de las garantías fundamentales al debido proceso, igualdad, vida digna, salud, salario mínimo vital y móvil, seguridad social y trabajo digno, al resolver el proceso laboral iniciado por **MARIA FERNANDA LENIS VELEZ**, *ii)* se promovió en un término razonable y se agotaron todos los medios ordinarios de defensa judicial, pues se interpuso el recurso de casación, el cual fue resuelto mediante providencia SL2068 de 31 de mayo de 2022,

² Ver: Sentencia SU-074 de 2022.

iii) la parte demandante efectuó una exposición razonable de los hechos que generan la solicitud fundamental y, *iv)* no se trata de sentencias de tutela, de control abstracto de constitucionalidad ni control de nulidad por inconstitucionalidad.

5. Verificado el cumplimiento de las exigencias genéricas de procedencia, la Sala limitará su estudio a la sentencia dictada en casación, por ser la que definió el debate planteado.

6. La jurisprudencia constitucional, en relación a la caracterización del defecto por desconocimiento del precedente judicial, tiene dispuesto que se configura cuando el funcionario judicial se aparta de las sentencias emitidas por los tribunales de cierre (precedente vertical) o los dictados por ellos mismos (precedente horizontal) al momento de resolver asuntos que presentan una situación fáctica similar a los decididos, sin exponer las razones jurídicas que justifiquen el cambio de jurisprudencia. (SU 195/2012, SU 264/15).

7. Tras ser revisada la providencia cuestionada SL 2068 de 2022, proferida por la Sala de Descongestión No. 4 de la Sala de Casación Laboral, se encuentra que los argumentos centrales para casar la sentencia del tribunal, en lo que comporta al estado de salud de la demandante para el momento de la desvinculación laboral, fueron los siguientes:

“No hace parte de la discusión en el proceso la patología de la trabajadora, así como las incapacidades, que no contaba con una calificación de pérdida de capacidad laboral, último aspecto de vital trascendencia comoquiera que la determinación superior al 15% es requisito para que proceda la protección legal ya citada.

Aunque la legislación nacional e internacional no señalan expresamente una regla numérica para identificar la discapacidad, esta fue incorporada al artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, cuya

aplicación es imperativa en los casos en los cuales el despido acontece dentro de su vigencia o es “parámetro jurisprudencial” en los ocurridos durante la misma (CSJ SL571-2021 y CSJ SL711-2021). (..)

Solo una vez en aquel escenario, podría entenderse que el demandante está amparado por la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, se traslada la carga de la prueba a la empresa, para demostrar que hubo una causa objetiva en la desvinculación o que existió autorización previa del Ministerio de Trabajo cuando la situación de discapacidad del trabajador resultare incompatible con la labor desempeñada por este, en ausencia de posibilidad y reubicación.

Bajo este entendido, se equivocó el juzgador al indicar que la protección laboral no estaba sometida a la acreditación de un grado de pérdida de capacidad laboral específico, pues como se explicó, conforme los instrumentos jurídicos que mantuvieron su rigor, aunado a la jurisprudencia de esta Corte como criterio interpretativo, los destinatarios de este fuero son únicamente aquellos trabajadores que tienen una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, independientemente del origen que tenga.”

En consecuencia, concluyó que no estaba demostrado que la demandante tuviera una condición que activara en su favor la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

8. En este punto, es procedente traer a colación que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a lo largo de su jurisprudencia, ha sostenido de forma reiterativa que para la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, podrían ser considerados como trabajadores en condición de discapacidad y, por ende, beneficiarios de dichas prerrogativas, los trabajadores con una pérdida de la capacidad laboral superior al 15%, criterio expuesto desde la sentencia 32532 de 15 de julio de 2008, reiterada en sentencias de 25 de marzo de 2009 - radicación 35606, 24 de marzo de 2010 radicados 36115 y 37265, 28 de agosto de 2012 - radicado 39207, SL14134 de 14 de octubre de 2015 radicado 53083 y SL 10538 de 29 de junio de 2016 - radicado 42451, entre otras.

A su vez, de manera complementaria para la Corporación en cita, entre otras, con sentencias CSJ SL 18 sep. 2012, rad. 41845, CSJ SL 28 agosto de 2012, rad.39207 y SL-10538-2016, advirtió que no es necesario que el trabajador haya sido previamente reconocido como una persona en situación de discapacidad, bien sea en los términos del artículo 5° de la Ley 361 de 1997, a través de un carné, o con la respectiva calificación por parte de una junta, sino que acredite que padece de una situación de discapacidad en un grado significativo y que la misma ha sido conocida por el empleador.

En la sentencia SL4632 de 6 de octubre de 2021, se consideró que la acreditación puede darse luego de un análisis integral y en conjunto de los diversos medios de prueba:

“Para dar una respuesta a ese punto, entorno a la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, la jurisprudencia de la Sala ha indicado, que se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización.”

En la sentencia CSJ SL11411-2017 la Sala señaló:

“Así las cosas, no le asiste razón a la censura al sostener que para que el demandante pudiera ser objeto de especial protección a la estabilidad laboral, debía contar con un carné o certificación que lo identificara como minusválido o disminuido, pues tales documentos no tenían un carácter constitutivo de esa condición.

Igual situación se predica del dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez, pues, de acuerdo con lo adocinado por esta sala, ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria.

Allí se hizo alusión a lo indicado en la sentencia CSJSL10538-2016, en la que se concluyó:

En consecuencia, al no estar en presencia de un medio probatorio solemne, en el sub lite al Juzgador de alzada le era permitido, conforme a la potestad de apreciar libremente la prueba, acoger aquellos elementos de convicción que le den mayor credibilidad o lo persuada mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso, en atención a lo previsto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y sobre todo en casos tan especiales como lo es la protección de un derecho fundamental como ocurre en el asunto de marras.

De los criterios anteriores se extrae: i) tanto el carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361, como el dictamen pericial de las JCI, son algunos de los medios de prueba, no solemnes, con los cuales se puede acreditar el grado de la limitación física, psíquica y sensorial; ii) habrá casos, según la patología, en los que el Juez sólo podrá verificar tal supuesto de hecho con los dictámenes de las JCI y iii) en otros eventos, el Juzgador tiene libertad probatoria.”

10. En punto a la demostración del estado de discapacidad de la accionante, la Sala de Descongestión accionada, consideró que no se encontró demostrado que la demandante tuviera una condición que activara en su favor la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y destacó que no se aportó la acreditación de un grado de pérdida de capacidad laboral superior al 15%.

Esta última circunstancia la consideró indispensable en razón a que “los destinatarios de este fuero son únicamente aquellos trabajadores que tienen una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, independientemente del origen que tenga.”

11. Al confrontar los fundamentos de la decisión cuestionada con los anteriores desarrollos jurisprudenciales, se advierte que la Sala de Descongestión No.4 se distancia de manera abierta de los precedentes que en la materia ha fijado la Sala de Casación Laboral –permanente- de esta Corte.

Como se dejó visto, la Sala de Descongestión, al exigir el dictamen de pérdida de capacidad laboral, desconoció la línea jurisprudencial que señala que en este tipo de asuntos opera, por regla general, el principio de libertad probatoria y, por tanto, que la condición de discapacidad puede ser acreditada con cualquier medio de prueba.

Obsérvese que la autoridad judicial accionada insistió que la demandante “*no contaba con una calificación de pérdida de capacidad laboral*”, con lo que dejó de lado, sin justificación razonable alguna, la línea jurisprudencial consolidada por la Sala de Casación Laboral –permanente- de esta Corte, que precisa que “*... ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria.*” (CSJ SL11411-2017).

En este punto, por tanto, se advierte estructurado un defecto por desconocimiento del precedente judicial.

12. Además, la Sala de Descongestión No. 4 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia se limitó a exponer que no se acreditó la pérdida de la capacidad laboral de la actora en un 15% y omitió valorar los demás medios de prueba, legal y debidamente, incorporados al proceso laboral ordinario.

De esta manera, la autoridad judicial accionada incumplió con el deber de estudio minucioso de los medios de prueba y su apreciación de manera conjunta con sustento en los postulados de la sana crítica, conforme a lo establecido en los artículos 51, 60 y 61 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social³.

En las anotadas condiciones, se advierte también estructurado un defecto fáctico que torna viable la concesión del amparo constitucional.

Conclusión.

13. Del estudio realizado se sigue que, en el presente caso, convergen dos causales específicas de procedencia de tutela contra providencias judiciales, i) por desconocimiento del precedente judicial y, ii) por defecto fáctico. Bajo tal entendido, se emitirán las órdenes para la protección de los derechos fundamentales de la accionante.

13.1. En consecuencia, se concederá el amparo del debido proceso, por tanto, se ordenará a la Sala de Descongestión No. 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que, en el término de los veinte (20) días siguientes a la notificación de esta sentencia, deje sin efecto el fallo SL2068 de 31 de mayo de 2022 y, en consecuencia, resuelva nuevamente el

³ **Artículo 61. Libre formación del convencimiento.** El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus*, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

recurso extraordinario de casación, con fundamento en las pruebas, legal y oportunamente, allegadas a la actuación y acatando los precedentes jurisprudenciales de la Sala de Casación Laboral –permanente- de esta Corte, en relación con la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

En mérito de lo expuesto, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN PENAL, Sala Segunda de Decisión de Tutelas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

1. Amparar el derecho fundamental al debido proceso de la señora **MARIA FERNANDA LENIS VELEZ**, acorde con los motivos expuestos en la parte considerativa de esta providencia.

2. Ordenar a la Sala de Descongestión No. 4 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que, en el término de los veinte días siguientes a la notificación de esta sentencia, deje sin efecto el fallo SL2068 de 31 de mayo de 2022 y, en consecuencia, resuelva nuevamente el recurso extraordinario de casación, con fundamento en las pruebas, legal y oportunamente, allegadas a la actuación y acatando los precedentes jurisprudenciales de la Sala de Casación Laboral –permanente- de esta Corte, en relación con la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

3. NOTIFICAR este proveído, de conformidad con lo

dispuesto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

4. De no ser impugnada esta sentencia, **envíese** la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase

FABIO OSPITIA GARZÓN

LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA

HUGO QUINTERO BERNATE

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria