



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Penal
Sala de Decisión de Tutelas n.º 3

MYRIAM ÁVILA ROLDÁN
Magistrada Ponente

CUI: 11001020400020220099000
Radicación n.º 124068
STP7419-2022
(Aprobado Acta n.º 123)

Bogotá, D.C., dos (2) de junio de dos mil veintidós (2022).

I. OBJETO DE LA DECISIÓN

La Sala resuelve la acción de tutela promovida por **CARLOS ANTONIO MOLINA CASTRO** a través de apoderada judicial, contra la decisión proferida el 28 de febrero de 2022 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia por la posible vulneración de sus derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, al trabajo, al mínimo vital, la dignidad y la estabilidad laboral reforzada. En síntesis, el accionante argumenta que esa decisión la Sala de Casación Laboral de la Corporación incurrió en un desconocimiento del precedente constitucional respecto de la

figura de la estabilidad laboral reforzada por situación de discapacidad.

Al presente trámite se ordenó vincular a todas las partes e intervinientes dentro del proceso ordinario laboral promovido por **CARLOS ANTONIO MOLINA CASTRO**.

II. HECHOS

1.- En el año 2013, **CARLOS ANTONIO MOLINA CASTRO** se vinculó laboralmente con la empresa Diateco S.A.S y el 27 de marzo de 2014 sufrió un accidente al caerse desde su propia altura. En consecuencia, tuvo una serie de incapacidades médicas ininterrumpidas hasta el 27 de enero de 2016.

2.- El 31 de marzo de 2015, la empresa Diateco S.A.S. terminó unilateralmente el contrato laboral con **CARLOS ANTONIO MOLINA CASTRO** y el 1 de abril siguiente suscribieron un nuevo contrato por duración de obra o labor determinada para prestar sus servicios a la empresa Mansarovar Energy LTDA. Posteriormente, el 23 de octubre de 2015, la empresa empleadora termina unilateralmente el nuevo contrato celebrado, para lo cual, argumentó que se había generado una justa causa de conformidad con el artículo 62 numeral 15 del Código Sustantivo del Trabajo.

3.- En consecuencia, **CARLOS ANTONIO MOLINA CASTRO** promovió demanda ordinaria laboral contra Diateco S.A.S. y Mansarovar Energy LTDA. Luego, el 16 de abril de 2018, el

Juzgado 3 Laboral del Circuito de Bogotá absolvió de todas las pretensiones a las empresas demandadas. Sin embargo, el 24 de mayo de 2018, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá revocó la decisión de primera instancia y, en su lugar, condenó a Diateco S.A.S. a reintegrar al demandante a su cargo y a pagar la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Posteriormente, el 28 de febrero de 2022 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia decidió casar la sentencia del Tribunal y dispuso confirmar la del juez de primera instancia.

III. ANTECEDENTES PROCESALES

4.- Inconforme con la providencia de la Sala de Casación Laboral de la Corporación que convalidó la del Juzgado 3 Laboral del Circuito de Bogotá, **CARLOS ANTONIO MOLINA CASTRO** promovió solicitud de amparo en su contra. Acusó la decisión cuestionada de haber incurrido en un defecto específico por desconocimiento del precedente constitucional respecto de la estabilidad laboral reforzada para las personas en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de afectaciones a la salud.

5.- En contestación a esta tutela, el representante legal de la empresa Mansarovar Energy hizo una síntesis del contexto fáctico del caso, además, señaló que los argumentos del accionante están dirigidos a cuestionar las conclusiones de las instancias ordinarias del proceso laboral. Posteriormente, sintetizó los requisitos generales y específicos de la tutela contra providencias judiciales y,

finalmente, precisó que la sentencia cuestionada no había incurrido en una vía de hecho.

6.- A su turno, el escribiente del Juzgado 3 Laboral del Circuito de Bogotá remitió el link de acceso al expediente del proceso ordinario laboral No. 11001310500320160008500 adelantado por **CARLOS ANTONIO MOLINA CASTRO**.

7.- Los demás vinculados guardaron silencio.

IV. CONSIDERACIONES

a. Competencia

8.- La Sala es competente para conocer la presente acción de tutela, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1069 de 2015, modificado por el Decreto 333 de 2021, en armonía con el Acuerdo 006 de 2002 contentivo del Reglamento de la Corporación, toda vez que es la llamada a conocer de las acciones de tutela que se interpongan contra la Sala de Casación Laboral.

b. Problema jurídico

9.- De acuerdo con los hechos del caso, a la Sala le corresponde abordar el siguiente problema jurídico:

¿La providencia del 28 de febrero de 2022 emitida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia

incurrió en un defecto específico por «desconocimiento del precedente constitucional» respecto de la figura de la estabilidad laboral reforzada para las personas en situación de discapacidad?

10.- Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala procederá de la siguiente manera: en primer lugar, reiterará las reglas jurisprudenciales y hará algunas precisiones respecto de la metodología de análisis de la procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales, en segundo lugar, analizará la configuración de los requisitos generales en el caso concreto y, en tercer lugar, solo si se cumplen los presupuestos generales, la Sala estudiará la posible configuración de algún vicio o defecto de carácter específico.

c. Sobre la procedencia excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales

11.- La Corte Constitucional ha precisado que la acción de tutela contra providencias judiciales es un mecanismo excepcional, de tal forma que, su aplicación no puede generar afectaciones a la seguridad jurídica ni a la autonomía funcional de los jueces.

12.- Al respecto, la Corte Constitucional en la sentencia CC C-590 de 2005 expresó que la tutela contra providencias judiciales es excepcionalísima y solo procede cuando se cumplen ciertos y rigurosos requisitos de procedibilidad: unos de *carácter general*, que habilitan la interposición de la

acción y otros de *carácter específico*, relacionados con la procedencia del amparo.

12.1.- En relación con los «requisitos generales» de procedencia, la jurisprudencia ha señalado que deben acreditarse, y en su orden, los siguientes: (i) la relevancia constitucional del asunto; (ii) el agotamiento de todos los recursos ordinarios y extraordinarios de defensa judicial; (iii) la inmediatez, (iv) que se trate irregularidad procesal que tenga una incidencia directa y determinante sobre el sentido de la decisión cuestionada; (v) que se identifiquen razonablemente los hechos generadores de la vulneración y los derechos afectados y que se hubiere alegado tal circunstancia al interior del proceso en donde se dictó la providencia atacada; y (vi) que no se trate de una tutela contra tutela.

12.2.- Por su parte, los «requisitos o causales específicas» hacen referencia a determinados escenarios especiales que afectan la integridad de la decisión judicial y que justifican la intervención del juez constitucional para salvaguardar los derechos fundamentales. En este sentido, para que proceda una tutela contra una providencia judicial se requiere que se presente, al menos, uno de los siguientes vicios o defectos: defecto orgánico; procedimental absoluto: defecto fáctico, defecto sustantivo; error inducido; falta de motivación, desconocimiento del precedente; o violación directa de la Constitución.

13.- A pesar de que hoy estos parámetros son aceptados en las diferentes jurisdicciones, es necesario insistir en que ellos definen una metodología estricta de análisis frente a las tutelas contra providencias judiciales. Así, en primer lugar, deben analizarse siempre y en orden los «*requisitos generales*» de procedibilidad. La ausencia de uno solo de ellos supone necesariamente la declaratoria de improcedibilidad de la acción. Si, por el contrario, concurren los requisitos generales, en segundo lugar, lo que sigue es el análisis de la(s) «*causal(es) específica(s)*» de procedencia que eventualmente se configure(n) de acuerdo con los hechos y particularidades de cada caso. Si el juez constitucional encuentra acreditada al menos una de esas causales, lo que procede entonces es conceder el amparo solicitado. A continuación se realizará este análisis en el caso concreto.

d. Análisis de la configuración de los «*requisitos generales*» de procedibilidad

14.- En el caso concreto, i) el asunto sometido a consideración ostenta relevancia constitucional, ii) el accionante agotó todos los medios de defensa judicial que tenía a su alcance para discutir las decisiones que le fueron adversas al interior del proceso ordinario laboral, iii) la solicitud de amparo se instauró dentro de un margen temporal razonable, iv) se trata de una irregularidad procesal ya que la demandante alega que la autoridad judicial demandada desconoció que él tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada por su discapacidad de salud, v) en el escrito de tutela se identificaron plenamente los hechos

generadores de la presunta vulneración y los derechos fundamentales afectados y, finalmente, vi) el ataque constitucional no se dirige contra una sentencia de tutela.

15.- En atención a lo anterior, la Sala advierte que se superaron con creces los requisitos generales de la acción de tutela contra providencias judiciales y, en consecuencia, lo procedente es analizar si la decisión cuestionada está viciada por algún defecto específico.

e. Presunto desconocimiento del precedente constitucional de la estabilidad laboral reforzada para las personas en situación de discapacidad.

16.- El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 contiene una garantía para los trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad física o mental, la cual consiste en que el empleador no puede abusar de esas circunstancias para despedir o abstener de vincular laboralmente a quien se encuentre en esa condición especial.

ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. *En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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.

17.- Al respecto la Corte Constitucional ha dicho que:

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

18.- De esta forma, se constituye una de las manifestaciones de la estabilidad laboral reforzada, en el entendido que, el trabajador que esté dentro del supuesto de hecho de la norma, posee una calidad especial que impide a su empleador que lo despida de su empleado. Sin embargo, esa regla general admite excepciones, pues el Ministerio del Trabajo puede autorizar la desvinculación de un empleado que este bajo esas condiciones, pero este hecho no es en todo momento obligatorio, comoquiera que si el empleador logra acreditar una justa causa no es necesario contar con la aquiescencia del Ministerio.

19.- Adicionalmente, en la providencia confutada la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia

fue clara en precisar los requisitos para que la estabilidad laboral reforzada por discapacidad se active en favor del trabajador. Al respecto dijo que:

Al efecto, es pertinente destacar respecto del alcance de la protección, lo que indicó esta misma Sala en providencia CSJ SL2660-2018, en la que reiteró la sentencia CSJ SL, 25 marzo 2009, radicado 35606, ratificada por las providencias CSJ SL, 28 agosto de 2012, radicado 39207 y CSJ SL10538-2016, entre otras y las sentencias CSJ SL2786-2018, CSJ SL10538-2016, CSJ SL17945-2017, CSJ SL24079-2017 y CSJ SL51140-2018. En esta última señaló:

*[...] no es suficiente por sí solo el quebrantamiento de la salud de la trabajadora **o el encontrarse en incapacidad médica** para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15% (negrilla fuera del texto).*

[...]

*De acuerdo con la sentencia en precedencia para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: **(i)** que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; **(ii)** que el empleador conozca de dicho estado de salud; y **(iii)** que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.*

20.- Así las cosas, se tiene que el derecho reclamado por el actor no es absoluto y posee una serie de requisitos para su estructuración, pues el mero hecho que el trabajador presente una enfermedad física o mental no obliga al empleador a reconocerle la estabilidad laboral reforzada, comoquiera que quien alega esa condición especial está en la obligación de demostrar su estructuración.

21.- En el caso concreto, la Sala de Casación Laboral fue clara en establecer que:

Sobre este aspecto, el Tribunal se equivocó al valorar las citadas circunstancias que rodearon el porcentaje de pérdida de capacidad laboral, que además son concordantes con el espectro de protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las cargas legales que los empleadores tienen respecto de aquella normativa, en la medida en que, no basta con que el trabajador tenga dificultades médicas que puedan conducir con posterioridad a una pérdida de capacidad laboral, sino que se requiere la acreditación de la situación de aquel para imponer las obligaciones patronales.

Luego, lo que verdaderamente no fue demostrado por el demandante, fue la condición de capacidad diversa o discapacidad, que era su responsabilidad probatoria para el momento del despido y tras ello, el conocimiento del empleador.

Ciertamente, los diagnósticos e incapacidades médicas, no permiten considerar que efectivamente el trabajador se hallaba para el momento de su desvinculación en un escenario de insuperables «barreras» que pudieran «[...] impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás» en los términos en los que hoy lo tiene previsto la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y aprobada por la Ley 1346 de 2009; el artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y en el artículo 4 de la Ley 1752 de 2015 modificatoria del artículo 3 de la Ley 1482 de 2011.

En el caso concreto, la calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15% no se dio, lo que implica que no se pudo acreditar el grado de afectación en la salud al menos en el carácter de «moderada», a pesar de que el empleador conocía la existencia de una serie de incapacidades.

22.- De esta manera, es claro que el actor no demostró los requisitos para la configuración de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, concretamente, aquel que hace alusión a la calificación de la pérdida de la capacidad laboral superior al 15 por ciento. En consecuencia, no era

procedente reconocer en su favor la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

23.- Así las cosas, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia actuó de conformidad con los derroteros jurisprudenciales que han delimitado el margen de aplicabilidad de la estabilidad laboral reforzada para los trabajadores con afectaciones en la salud. Por consiguiente, la decisión cuestionada se ofrece razonable y no está fundamentada en argumentos caprichosos o abiertamente contrarios al ordenamiento jurídico. Al respecto, es claro que el accionante no acreditó el cumplimiento de los requisitos jurisprudenciales para obtener la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, por esa razón, la empresa empleadora estaba facultada para despedirlo.

24.- Aunado a lo anterior, al constatar el contenido de la providencia censurada con la normatividad aplicable y la jurisprudencia alusiva al tema concreto, se concluye que se encuentra ajustada a los parámetros desarrollados por el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral respecto de las limitaciones para activar la protección legal del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, los cuales fueron desatendidos por **CARLOS ANTONIO MOLINA CASTRO**.

25.- De otro lado, la Sala advierte que el accionante pretende que a través del mecanismo constitucional se revise y modifique la decisión que adoptó la autoridad judicial demandada al interior del proceso ordinario laboral, lo cual contradice los principios de autonomía e independencia

judicial que gobiernan la actividad de la administración de justicia. Por consiguiente, si se accediera a esos planteamientos la Sala invadiría precisos ámbitos de competencia de los falladores naturales de la causa y conocería asuntos que, en principio, no está llamada a considerar.

f. Conclusión

26.- La Sala negará la solicitud de amparo, comoquiera que la decisión del 28 de febrero de 2022 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia es razonable y se encuentra debidamente fundamentada, tanto en las normas que gobiernan la materia como en la jurisprudencia que en ese sentido ha desarrollado la misma Corporación. En consecuencia, no se configura ningún vicio o defecto específico de la tutela contra providencias judiciales.

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

RESUELVE

Primero. Negar el amparo solicitado por **CARLOS ANTONIO MOLINA CASTRO** contra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por las razones expuestas.

Segundo. Ordenar que, si la decisión no es impugnada ante la Sala de Casación Civil de esta corporación, se remita el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase



MYRIAM ÁVILA ROLDÁN



GERSON CHAVERRA CASTRO



DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA
Secretaria

Sala Casación Penal@2022