

Expediente T-9.438.895

M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

SENTENCIA T-111 DE 2024

Expediente: T-9.438.895

Acción de tutela instaurada por Richar de Jesús Amaya Castellano contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta.

Magistrado Ponente: Jorge Enrique Ibáñez Najar

Bogotá, D.C., diez (10) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión de los fallos dictados, en primera instancia, por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el 25 de enero de 2023, y, en segunda instancia, por la Sala de Casación Penal, el 18 de abril de 2023, dentro de la acción de tutela presentada por Richar de Jesús Amaya Castellano contra la providencia del 20 de octubre de 2022 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta.

I. I. ANTECEDENTES

A. A. Hechos y pretensiones de la tutela

*

1. 1. El 16 de enero de 2023, Richar de Jesús Amaya Castellano, mediante apoderada judicial, presentó la acción de tutela en referencia contra la providencia del 20 de octubre de 2022 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, para solicitar la protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la salud y a la seguridad social. También pidió tutelar los derechos fundamentales de los niños a su cargo.

*

2. Como hechos relevantes, expuso que el 17 de abril de 2012 ingresó a trabajar para la empresa Brinks de Colombia en el cargo de escolta y el 24 de septiembre de 2014, al bajar de un camión, sufrió un accidente laboral que le generó un trauma en la rodilla izquierda, motivo por el cual, el 18 de marzo de 2015, le fue practicada una cirugía. Posteriormente, el 14 de marzo de 2017, fue despedido sin justa causa y le fue pagada la liquidación correspondiente.

*

3. Contra esa decisión presentó una acción de tutela, la cual fue resuelta favorablemente por el Juzgado Noveno Civil Municipal de Santa Marta, mediante sentencia del 3 de abril de 2017, y confirmada por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Santa Marta el 14 de agosto de 2017. En dicha oportunidad se consideró que se trataba de “una persona en situación de vulnerabilidad manifiesta, como quiera que tiene una disminución en su estado de salud, producto de una enfermedad laboral. Además, la única fuente de ingresos del actor era la remuneración proveniente de su trabajo, por lo que carece de recursos para suplir sus necesidades y las de su núcleo familiar.

*

4. Con base en lo anterior, se concedió el amparo como mecanismo transitorio hasta que el accionante adelantara el proceso ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, o hasta que transcurriera un mes desde la notificación de la providencia. Además, se le ordenó a Brinks reintegrar al accionante al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía, teniendo en cuenta las recomendaciones laborales establecidas por los médicos tratantes. En cumplimiento de dicha orden, el accionante fue reintegrado a su lugar de trabajo el 25 de septiembre de 2017.

*

5. Tiempo después, el 3 de abril de 2018, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez lo calificó con una pérdida de capacidad laboral (PCL) del 11.90% por el desgarramiento del cartílago articular de la rodilla izquierda. Posteriormente, el 28 de agosto de 2019, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena le certificó una PCL del 12%.

*

6. Durante el trámite de calificación, esto es, el 3 de mayo de 2019 (aproximadamente un año y medio después de proferida la orden de tutela) el accionante presentó la demanda ordinaria laboral contra la empresa Brinks de Colombia para que: (i) se declarara la existencia de un contrato laboral a término indefinido y (ii) se determinara que la terminación de su contrato había sido ineficaz, por haberlo discriminado por razones de salud, ya que contaba con fuero de estabilidad laboral reforzada y el empleador no obtuvo autorización del Ministerio de Trabajo. En consecuencia, solicitó el reintegro, el pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, los salarios adeudados, los perjuicios morales y las costas del proceso. Subsidiariamente pidió declarar el despido sin justa causa, el pago de la liquidación de las prestaciones sociales y una sanción moratoria.

*

7. El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Santa Marta, mediante sentencia del 6 de octubre de 2020, negó las pretensiones. Sustentó su decisión en que, para el 14 de marzo de 2017, el demandante no probó el estado de debilidad manifiesta o alguna discapacidad, motivo por el cual el despido no resultó discriminatorio. El demandante apeló esa decisión, argumentando que sí se encontraba en estado de debilidad manifiesta y el empleador tenía conocimiento de esto al momento del despido. Asimismo, afirmó que tuvo una desmejora en su fuerza de trabajo por lo que sería acreedor de la estabilidad laboral reforzada, de conformidad con la

jurisprudencia aplicable.

*

8. Mediante fallo del 20 de octubre de 2022, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santa Marta confirmó la decisión. Lo anterior, con base en los documentos aportados por las partes, los interrogatorios practicados al representante legal de la empresa demandada y al demandante y las declaraciones de tres testigos. A partir de ello, expuso que “no observa que el demandante sufriera alguna minusvalía durante el desarrollo de sus actividades o al momento del despido unilateral toda vez que, de las manifestaciones, no se concluye otra cosa que el normal desarrollo de las actividades del actor en favor de la empresa”. Señaló también que el accionante no se encontraba “notablemente disminuido su estado de salud; lo anterior, conforme lo manifestado por la directora del área de salud de la empresa demandada, al referirse a que [cuando] el actor fue reintegrado y reubicado en la empresa mediante fallo de tutela, desarrollaba sus funciones con normalidad” (resalta la Sala).

*

9. Asimismo, indicó que el actor “(...) no acreditó estar incapacitado o que padeciera una limitación física o alguna discapacidad para dicho momento (...), pues se reitera, no se demostró por parte del demandante que padecía una limitación en grado severo o profundo, como lo exige la jurisprudencia, para esa fecha, y, por el contrario, las solas incapacidades médicas y en general el histórico médico de alguna afectación física no activa inmediatamente la garantía especial de protección antes referida (...). Por otro lado, si bien es cierto la Corte Constitucional en múltiples pronunciamientos ha establecido quienes gozan de estabilidad laboral reforzada, entre ellos, las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; situación en la que para la fecha del despido no se encontraba el actor, en consecuencia, no es dable el reconocimiento de la protección y aplicación de la estabilidad laboral reforzada”.

*

10. Cabe señalar también que, dentro del fallo, el Tribunal consideró la declaración del gerente regional de Brinks, quien manifestó que Bancolombia, uno de sus clientes más importantes, “abrió una investigación donde se encuentra involucrado el actor”, y la relación entre la empresa y sus clientes se basa en la confianza, pues se trata de la guarda de dineros. Por tanto, la terminación del contrato fue una decisión unilateral fundamentada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y la empresa pagó la indemnización correspondiente, lo cual evidenciaba que no se trató de una decisión arbitraria o discriminatoria.

*

11. Con este panorama, Brinks de Colombia, respaldada en que ya había sido surtido el proceso ordinario laboral y en que había sido absuelta en primera y segunda instancia, confirmó la terminación del vínculo laboral del accionante, confirmación que se hizo efectiva el 9 de diciembre de 2022.

*

12. Un mes y siete días después (16 de enero de 2023), Richar de Jesús Amaya presentó acción de tutela contra dicha providencia judicial. Alegó que sus tres hijos y su esposa dependen económicamente de él, por lo que la terminación de su vínculo laboral le impide sufragar los gastos de educación y salud para él y su familia. Reprochó además que los juzgadores de instancias no apreciaron las pruebas, dada la falta de defensa técnica de su abogado, quien no allegó las historias clínicas que fueron emitidas durante el curso del proceso judicial, ni presentó alegatos de conclusión, por lo que le interpuso queja disciplinaria.

*

*

14. Argumentó que la acción de tutela resulta procedente porque se evidencia la vulneración de sus derechos fundamentales y no hay otro medio de defensa eficaz, teniendo en cuenta que es beneficiario de una estabilidad laboral reforzada pues tiene una PCL del 12% y un diagnóstico por psiquiatría como secuelas del accidente de origen laboral. Así mismo, citó las Sentencias T-434 de 2020, T-317 de 2017 y SU-087 de 2022, por ser acordes al presente caso.

*

15. En consecuencia, señaló que mediante la acción de tutela pretende que: (i) se amparen sus derechos fundamentales al debido proceso, trabajo, estabilidad laboral reforzada, seguridad social y derechos de los niños; (ii) que se revoque la providencia del 20 de octubre de 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta; (iii) se ordene su reincorporación al cargo que ocupaba u a otro de igual o superior categoría; y, (iv) se declare que no ha habido solución de continuidad desde la fecha en que fue despedido hasta que sea reincorporado.

*

*

B. Respuesta de las entidades accionadas y vinculadas

16. El 17 de enero de 2023, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia admitió la acción de tutela y vinculó al proceso a todos los involucrados en el proceso ordinario laboral. Todos ellos, tanto la Sala accionada como los vinculados, guardaron silencio.

C. Decisiones judiciales objeto de revisión

*

17. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante providencia del 25 de enero de 2023, negó las pretensiones. En su criterio, si bien se cumplían los requisitos

generales de procedencia, estimó que la decisión cuestionada no incurrió en ninguna de las causales específicas. Asimismo, advirtió que no existía arbitrariedad en lo definido y, por el contrario, observó que la autoridad judicial actuó dentro del marco de autonomía e independencia que le es otorgada por la Constitución y la ley. Agregó que la autoridad accionada examinó los supuestos fácticos y jurídicos del proceso, así como todo el material probatorio recaudado en el plenario, lo que le permitió confirmar la decisión del juzgado de primera instancia. Así, explicó que, resulta improcedente fundamentar el amparo solicitado por discrepancias de criterio frente a interpretaciones normativas o valoraciones probatorias, como si se tratara de una instancia más.

*

18. Esta decisión fue impugnada. La parte accionante dijo que la argumentación del juez de primera instancia careció de rigor jurídico, y desconoció el debido proceso, pues no se tuvieron en cuenta las pruebas aportadas según las cuales la empresa demandada tenía conocimiento del estado de salud del accionante al momento de la terminación del vínculo laboral.

*

19. La Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia mediante providencia del 18 de abril de 2023, confirmó la decisión de primera instancia. Sostuvo que la sentencia del Tribunal no vulneró los derechos fundamentales de la parte accionante y por lo tanto, no incurrió en una vía de hecho que haga necesaria la intervención del juez constitucional. Afirmó además que la parte accionante no puede pretender que en sede de tutela se impartan decisiones diferentes a las admitidas dentro del proceso ordinario laboral, cuando se evidencia que la autoridad accionada actuó en derecho y la pretensión se fundamenta en las discrepancias de criterios frente interpretaciones normativas o valoraciones probatorias del juez natural.

*

*

D. Actuaciones surtidas en sede de revisión

20. El expediente fue seleccionado con el Auto del 30 de junio de 2023, proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Seis de la Corte Constitucional. En su momento, la Magistrada sustanciadora, Diana Fajardo Rivera, advirtió la necesidad de ejercer su facultad probatoria con el propósito de recaudar elementos que le permitieran resolver adecuadamente el asunto. En consecuencia, el 10 de agosto de 2023 emitió un auto oficiando al señor Richar de Jesús Amaya y a la empresa Brinks de Colombia S.A., para que respondieran una serie de preguntas y aportaran los respectivos elementos probatorios. Asimismo, ofició a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, para que remitiera la copia íntegra del proceso ordinario laboral relacionado con el asunto.

*

21. El 17 de agosto de 2023, el accionante, mediante apoderada judicial, remitió a esta Corte

su contestación. En concreto, señaló que se encuentra desempleado, sin una fuente de ingresos económicos para atender sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar. Manifestó que no cuenta con ingresos mensuales y sus gastos son de \$1.500.000 aproximadamente, los cuales ha atendido gracias al apoyo de algunos familiares que le envían dinero. También con un subsidio que le daba la caja de compensación familiar CAJAMAG, no obstante, ello fue terminado hace dos meses. Si bien su esposa tiene un trabajo, su vinculación fue reciente y no cuenta con los recursos suficientes.

*

22. Informó se practicó dos artroscopias los días 18 de marzo del 2015 y 20 de julio del 2022. El 30 de junio del 2023 se hizo una ecografía articular de la rodilla izquierda con lo que se diagnosticó una gonartrosis externa sinovitis suprapatelar. El 28 de julio del 2023, fue diagnosticado con inestabilidad crónica de la rodilla y se le ordenó una cita para definir conducta. Finalmente, no ha tenido evolución en su tratamiento psiquiátrico, pues su última cita fue el 22 de junio de 2023 en donde se registraron las dificultades que presenta ante los tratamientos desarrollados. Dijo también que contaba con recomendaciones médicas desde el 16 de mayo de 2016, en las cuales le indicaron adoptar posturas específicas para evitar mayores afecciones, realizar caminatas suaves, tener un estilo de vida saludable, subir y bajar gradas de una forma pausada y con puntos de apoyo.

*

23. Hizo saber que, para la fecha en que envió la contestación al auto de pruebas, era afiliado activo al sistema de seguridad social por ser beneficiario del subsidio al desempleo, pero este tiene una duración de 6 meses. Informó además que ha sido calificado varias veces, así: (i) el 30-07-2015 por la ARL Sura con un 6.5% de PCL; (ii) el 07-07-2017 por la ARL Sura con un 6.5% de PCL; (iii) el 19-10-2017 por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena con un 11.90% de PCL; (iii) el 05-04-2018 por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez con un 11.90% de PCL (iii) el 22-04-2019 por la ARL Sura con un 11.90% de PCL; (iv) el 28-08-2019 por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena con un 12% de PCL; (v) el 24-04-2020 por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez con un 12% de PCL; (vi) el 28-01-2022 por la EPS Sanitas que le diagnosticó un trastorno mixto de ansiedad y depresión - secuelas de accidente de trabajo origen laboral; y (vii) el 03-11-22 por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena que le diagnosticó un trastorno mixto de ansiedad y depresión - secuelas de accidente de trabajo con origen en enfermedad laboral.

*

24. Sobre su empleo, recordó que tenía un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de escolta y en ocasiones el de jefe de tripulación. Sus funciones como escolta eran las de vigilar la recolección de los valores y al jefe de tripulación, para garantizar la seguridad de la operación. Como jefe de tripulación debía cargar una tula y las bolsas de dinero, que usualmente eran pesadas.

*

25. De nuevo, reprochó la decisión judicial demandada, alegando que el Tribunal incurrió en un equivocado análisis probatorio porque no tuvo en cuenta algunas pruebas aportadas por él (entre esas, las historias clínicas), y las que sí se tomaron en cuenta fueron erróneamente valoradas. Dijo que la Sala se limitó a aceptar lo expresado por la empresa Brinks, cuando afirmó que no tenía conocimiento de su pérdida de capacidad laboral, a pesar de que se demostró que se le notificó el 12 de agosto de 2015. Sostuvo que la empresa no aportó pruebas suficientes y, además, la Sala tuvo en cuenta a algunos testigos que ni siquiera laboraban en el momento en que él (accionante) estaba vinculado a la empresa. Finalmente, cuestiona que se confirmó una decisión en donde el despido sin justa causa se hizo sin el permiso del Ministerio de Trabajo.

*

26. El 16 de agosto de 2023, Ana María López Ortega, en calidad de secretaria general de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santa Marta remitió copia de los expedientes correspondientes al proceso ordinario laboral en el marco del cual se emitió la providencia del 20 de octubre de 2022.

*

27. Por su parte, el 17 de agosto de 2023, el señor Marco Andrés Carvajal Amaya, en calidad de apoderado general de la empresa Brinks de Colombia S.A., remitió un escrito mediante el cual solicitó acceso al expediente de tutela, pues, según afirmó, la empresa no había sido notificada de la misma y por tanto no tenía conocimiento del procedimiento adelantando. Esa misma fecha, remitió otro escrito en el que solicitó la ampliación de los términos dispuestos en el auto del 10 de agosto de 2023 y la remisión de un link de acceso al expediente a unos correos electrónicos específicos.

*

28. El 22 de agosto de 2023, la Magistrada sustanciadora emitió un auto mediante el cual ordenó aceptar el requerimiento del apoderado de la empresa Brinks de Colombia S.A. y, en consecuencia, le otorgó acceso al expediente y un plazo adicional de cinco (5) días hábiles para que diera respuesta a lo ordenado en el auto del 10 de agosto de 2023. Este auto fue notificado vía correo electrónico el 24 de agosto de 2023.

*

29. El 23 de agosto de 2023, la empresa Brinks de Colombia, a través de su apoderado general, remitió un nuevo escrito en el que dio respuesta a las preguntas formuladas en el auto del 10 de agosto, indicando que tuvo un contrato de trabajo con el accionante del 17 de abril de 2012 al 9 de diciembre de 2022 en el cargo de escolta. Señaló que, si bien había sido retirado el 14 de marzo de 2017 con ocasión del fallo de tutela que amparó sus derechos, inicialmente hizo efectiva la medida transitoria de reintegro, sin embargo, luego de surtido el proceso ordinario laboral y al ser absuelta en primera y segunda instancia, confirmó la terminación del vínculo laboral la cual se hizo efectiva el 9 de diciembre de 2022.

*

30. Igualmente solicitó que se decretara la nulidad de todo lo actuado a partir del auto admisorio de la acción de tutela de la referencia porque “mi representada no fue tenida en cuenta como parte ni notificada de tal auto admisorio de la acción de tutela, pese a que (...) es la parte demandada dentro del proceso ordinario laboral en virtud del cual se profirió la providencia judicial que se ataca mediante acción de tutela”. Como fundamento de su solicitud, citó los artículos 2.2.3.1.1.3 del Decreto 1069 de 2015 y 132 y siguientes del Código General del Proceso (CGP), alegando como causal de nulidad la indebida notificación. Asimismo, afirmó que no le fueron notificadas las sentencias de primera ni segunda instancia.

*

31. El 31 de agosto de 2023, el apoderado de Brinks de Colombia S.A. envió un nuevo escrito en el que amplió las respuestas a lo ordenado en el auto del 10 de agosto de 2023. Explicó que (i) el señor Amaya tuvo un contrato de trabajo con la empresa, entre el 17 de abril de 2012 y el 14 de marzo de 2017; (ii) que si bien la terminación fue sin justa causa, ello respondió a que el accionante laborando como escolta habría roto la confianza con su empleador pues estuvo vinculado en un presunto fraude; (iii) que el accionante se desempeñó como escolta hasta el 14 de marzo de 2017 y a partir de su reintegro asumió el cargo de jefe de tripulación en encargo; (iv) que el 11 de julio de 2016 se le hicieron recomendaciones médicas por parte de la ARL, fecha anterior a la terminación del contrato; (v) que para el momento de la terminación del contrato no tenía conocimiento de los padecimientos de salud mental que le fueron diagnosticados al señor Amaya y, posteriormente, en 2022 la empresa fue notificada del diagnóstico de trastorno mixto de ansiedad y depresión; y (vi) que el 26 de mayo de 2017 se le entregó una carta al accionante para practicarse el examen médico ocupacional y allí se concluyó que era apto y, luego, en la terminación realizada en el 2022 se le entregó carta de examen de egreso, sin embargo, no asistió a la cita.

*

32. También reiteró la solicitud para que se iniciara el incidente de nulidad. Señaló que, tras revisar el expediente electrónico “es claro que no existe (...) constancia de envío de correo enviado a mi representada, en ninguna de las carpetas compartidas”. Ello, según afirmó, generó que no hubiera podido contestar la acción de tutela ni ejercer su derecho defensa como interesada.

*

*

E. Trámite de la solicitud de nulidad

33. Mediante Auto del 2 de octubre de 2023, la Magistrada sustanciadora ofició a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia para que remitiera los soportes de notificación del auto admisorio, ordenó que se pusiera a disposición de las partes la información allegada y suspendió los términos para fallo por el término de hasta un mes desde la notificación del auto con el fin de estudiar la nulidad propuesta.

34. Respuesta de la Sala de Casación Laboral: El 6 de octubre de 2023, el señor Ricardo Barbosa en calidad de Citador de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, remitió la constancia de notificación del auto admisorio de la tutela de referencia y los oficios correspondientes para tal notificación.

*

35. Respuesta de Brinks de Colombia: Después del respectivo traslado, el 18 de octubre de 2023, el señor Marco Antonio Carvajal Amaya en calidad de apoderado de la empresa Brinks de Colombia, remitió otro escrito en el que se pronunció respecto de las constancias enviadas por la Sala de Casación Laboral. Indicó que, la “Constancia not. Admite 69522” enviada por la Corte Suprema de Justicia, se trata de una representación de un mensaje de datos, enviado en formato PDF, en el cual no se identificó que se hubiera adjuntado el auto admisorio, el escrito de tutela o un link para tener acceso al expediente. Así, se envió un mensaje de notificación del auto admisorio a un correo equivocado y a otro que sí hace parte de la empresa, pero que no fue recibido, pues no hay un acuse de recibo o cualquier otro elemento que acredite que la empresa recibió dicha información. Como prueba, adjuntó una certificación del área de tecnología de la empresa y, por ello, reiteró su solicitud de nulidad.

*

*

. CONSIDERACIONES

*

*

A. A. Competencia

36. La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional es competente para conocer de los fallos materia de revisión de conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y en virtud del Auto del 30 de junio de 2023, proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Seis, que escogió el expediente de la referencia para revisión y lo asignó por sorteo a la presente Sala.

*

*

B. Cuestión previa: la solicitud de nulidad

* La Corte Constitucional ha señalado que las nulidades son irregularidades o vicios procedimentales que se presentan en el marco de un proceso judicial y que, por afectar el derecho fundamental al debido proceso, generan la invalidación de las actuaciones realizadas en el respectivo proceso. Ahora bien, en materia de tutela el Decreto 2591 de 1991 no prevé causales de nulidad aplicables al trámite de tutela. No obstante, la Corte Constitucional “ha reconocido que la sentencia es, en sí misma, una parte del proceso y por

lo tanto también puede ser objeto de nulidad. En efecto, la jurisprudencia ha precisado que la posibilidad de solicitar la nulidad del proceso se extiende a procesos en donde ya se ha fallado, siempre y cuando “las irregularidades alegadas surjan de la misma sentencia y tengan una verdadera incidencia en la decisión que se ha proferido.” Así las cosas, el incidente de nulidad puede ser interpuesto antes o después del fallo proferido por la Corte Constitucional. En los casos en los que se presente previo a la adopción de la sentencia se debe acreditar: la legitimación en la causa, en virtud de la cual quien invoca la nulidad, debe ser parte o tercero con interés en el proceso de tutela; oportunidad, esto es antes de proferirse la decisión; y cumplir con la carga argumentativa, que exige al solicitante expresar la causal invocada y los hechos en los que se fundamenta. El cumplimiento de estos requisitos es una condición para que la Corte pueda analizar el fondo de la nulidad, por tanto, las solicitudes que se formulen sin cumplir cualquiera de estas exigencias deben ser rechazadas de plano.

*

37. Puntualmente, sobre la nulidad por falta de notificación del auto admisorio en un proceso de tutela se tiene que, de conformidad con el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991, las providencias que se profieren en el trámite de tutela deben ser notificadas a las partes o a los intervinientes por el medio que el juez considere más expedito o eficaz. Esto implica una obligación de “realizar los mayores y mejores esfuerzos para poner en conocimiento de las partes y los terceros interesados el contenido de la providencia que se comunica, empleando para ello los diferentes instrumentos técnicos y jurídicos existentes, es decir, para que su comunicación sea eficaz”.

*

38. En relación con la forma en la que debe notificarse a las partes, esta Corte ha señalado que no siempre debe hacerse de manera personal o usando los medios de notificación previstos en el procedimiento ordinario, sino que el juez tiene a su disposición distintas posibilidades y podrá escoger entre ellas la que objetivamente considere más idónea, expedita y eficaz para poner la decisión en comunicación de todos los afectados, teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto.

*

39. Así, del artículo 16 del Decreto 2591 de 1991 se desprende que el deber de notificación de las providencias adoptadas en el curso del trámite de tutela es universal y comprende todas las providencias y a todos los sujetos. Ello implica que, con independencia de la decisión de la que se trate o del grado de relevancia que pueda tener para los sujetos procesales, el juez de tutela debe realizar todas las gestiones encaminadas a poner en conocimiento las decisiones adoptadas. Esta obligación incluye, por supuesto, al auto admisorio que garantiza que puedan actuar dentro del proceso según sus intereses.

*

40. Descendiendo al caso concreto, se observa que la empresa Brinks de Colombia presentó una solicitud de nulidad el 23 de agosto de 2023 después de haber sido notificada del auto

de pruebas emitido en sede de revisión el 10 de agosto de 2023. Esta petición fue reiterada mediante escritos enviados el 31 de agosto y el 18 de octubre de 2023. El apoderado de la empresa alegó que en el expediente no hay constancia del envío del auto admisorio, ni del recibido por parte de la empresa. Por ello, considera que se vulneró su derecho de defensa y de contradicción, al no contar con la posibilidad de responder la acción de tutela. Agregó que no contó con garantías en la primera y segunda instancia, pues no fue vinculado dentro del proceso.

*

41. Frente a esto, hay que analizar, primero, la procedencia y, después, entrar a realizar el pronunciamiento de fondo. En ese orden de ideas, la Sala considera que en este asunto: (i) la solicitud fue presentada de manera oportuna pues se hizo antes de que se proferiera la sentencia y, en todo caso, el solicitante no había intervenido previamente en el trámite de tutela. Así mismo la presunta irregularidad fue alegada en la primera oportunidad que se tuvo dentro del trámite de revisión; (ii) se satisface el requisito de legitimación para actuar, ya que, la solicitud fue presentada por la empresa Brinks Colombia S.A., entidad que tiene interés directo al ser demandada en el proceso ordinario laboral que dio origen a la sentencia contra la que interpuso la acción de tutela y quien alega vulnerado el derecho de contradicción y el de defensa; (iii) se cumple el requisito de la carga argumentativa por cuanto Brinks explicó de manera clara que la vulneración al debido proceso se dio al no garantizarle la debida notificación del auto admisorio.

*

42. Ahora bien, aunque se satisfacen los presupuestos de procedencia de la nulidad, lo cierto es que la causal alegada, esto es, la indebida notificación del auto admisorio, no se encuentra probada. En efecto, la Sala advierte que dentro del trámite procesal se acreditó la debida notificación de la acción de tutela en el buzón de correo que la empresa -inclusive en el curso de la revisión- reportó para el efecto.

*

43. Recuérdense que en el proceso de tutela el juez constitucional cuenta con la discrecionalidad para elegir el mecanismo más idóneo, expedito y eficaz para poner en conocimiento de las partes la decisión respectiva. En ese sentido, la Sala encuentra que, en esta oportunidad, la autoridad judicial que conoció del proceso en primera instancia emitió el auto admisorio de la acción de tutela el 17 de enero de 2023 y vinculó al proceso a todos los involucrados en el trámite ordinario laboral iniciado por el accionante contra la empresa Brinks de Colombia S.A. Posteriormente, ordenó la respectiva notificación.

44. De hecho, en el expediente digital obra prueba del envío del Oficio "OSSCL n.º 713", con fecha del 18 de enero de 2023, dirigido a Brinks de Colombia S.A. a los correos electrónicos heidy.reyes@brinks.com.co e impuestos@brinks.com.co. Con ello, se constata que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia remitió en esa fecha (miércoles 18 de enero de 2023 a las 3:22 p.m.) toda la información pertinente con la que se puso en conocimiento de la accionada el trámite adelantado.

*

45. En consecuencia, la Sala encuentra que, contrario a lo que menciona Brinks de Colombia S.A., el documento enviado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia es prueba suficiente de que el correo con la notificación fue debidamente enviado. Aunque el solicitante alega que el usuario heidy.reyes@brinks.com.co no está registrado en el certificado de existencia y representación legal de la empresa, lo cierto es que la dirección impuestos@brinks.com.co, que el mismo solicitante reconoce como dirección de correo electrónico oficial, sí figura. Entonces, teniendo en cuenta que el envío del mensaje se entiende como un acto idóneo para la notificación, pues con la entrada en vigencia de la Ley 2213 de 2022 los jueces han optado por usar las tecnologías de la información para efectuar eficazmente las notificaciones personales, la Corte estima que el trámite fue notificado en debida forma.

*

46. En ese sentido no se vislumbra una vulneración de los derechos de defensa y de contradicción, más aún cuando en sede de revisión se le permitió a la parte accionada participar en la deliberación sobre la eventual vulneración de los derechos fundamentales del accionante, por lo cual corresponde rechazar la solicitud presentada.

*

*

C. Procedencia excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales

*

47. Una vez resuelta la cuestión previa, hay que señalar que, si bien existe la posibilidad de presentar una acción de tutela contra decisiones judiciales, las condiciones para su procedencia difieren de las generales en algunos aspectos. En concreto, los requisitos para analizar si es viable estudiar de fondo una acción de tutela contra providencia judicial se han concretado por la jurisprudencia así: (i) que exista legitimación en la causa por activa y por pasiva; (ii) que el asunto sometido a conocimiento del juez tenga relevancia constitucional; (iii) que el actor haya agotado antes de acudir a la acción de tutela los recursos ordinarios y extraordinarios previstos por el Legislador para la defensa de sus derechos, sin perjuicio de que la intervención del juez constitucional se solicite con la pretensión de evitar la consumación de un perjuicio irremediable, es decir, que se haya acreditado el requisito de subsidiariedad; (iv) que se satisfaga del requisito de inmediatez, en términos de razonabilidad y proporcionalidad; (v) que, cuando se invoca una irregularidad procesal, ésta tenga incidencia definitiva o determinante en la decisión judicial que se cuestiona; (vi) la identificación razonable, por la persona interesada, de los hechos que generan la lesión y los derechos quebrantados, y que, de haber sido posible, haya invocado dichos argumentos en el proceso judicial; y, (vii) que no se trate de sentencias proferidas en sede de tutela o por el Consejo de Estado cuando se resuelve una demanda de nulidad por inconstitucionalidad.

*

48. Claro lo anterior, a continuación, la Sala verificará cada una de las descritas condiciones generales de procedencia en el caso concreto.

*

49. Legitimación en la causa. En el presente caso la acción de tutela fue presentada por intermedio de apoderado judicial con poder especial para ello, y actuando en defensa de los derechos e intereses del accionante Richar de Jesús Amaya Castellano, quienes se consideran afectados con la decisión judicial que negó sus pretensiones en el marco de un proceso ordinario laboral, lo cual acredita el requisito de la legitimación en la causa por activa. Por su parte, la acción se invoca contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, autoridad judicial que negó las pretensiones del demandante. En consecuencia, se satisface el requisito de legitimación en la causa por pasiva y se prosigue con el análisis.

*

50. Relevancia constitucional. La Sala encuentra que se presenta un debate con interés constitucional, puesto que la parte accionante solicitó que se analizara si la decisión adoptada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta el 20 de octubre de 2022 resultaba violatoria del debido proceso, el trabajo, la estabilidad laboral reforzada, la salud, la seguridad social y los derechos de los niños, lo cual resulta relevante desde una perspectiva constitucional. No hay que olvidar que, en distintas ocasiones esta Corte ha señalado que los asuntos relacionados con el derecho al trabajo y la estabilidad laboral reforzada son de interés superior.

*

51. Subsidiariedad. En cuanto al agotamiento de los recursos ordinarios y extraordinarios, la Corte observa que se cumple con este presupuesto, dado que el accionante no contaba con un medio de defensa adicional a fin de cuestionar la decisión de la autoridad judicial aquí demandada, puesto que el recurso de casación resulta improcedente porque no se acredita un interés jurídico económico por parte del demandante, y la cuantía del proceso se estimaba en 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes, según lo dispuesto en el artículo 86 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. En ese sentido, finalizado el proceso ordinario laboral con el fallo de segunda instancia proferido por la Sala Laboral del Tribunal, el actor no contaba con un medio diferente a la tutela para procurar la protección de los derechos presuntamente vulnerados.

*

52. Inmediatez. En este caso la última decisión judicial que se cuestiona fue la adoptada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta el 20 de octubre de 2022. En este sentido, dado que la acción de tutela se radicó el 16 de enero de 2023, el accionante tardó menos de 3 meses, lo que claramente es un lapso razonable para redactar y presentar la acción, más aún si se tiene en cuenta que la tutela contra providencia judicial tiene una mayor complejidad en la técnica jurídica. Por consiguiente, se satisface el principio de inmediatez.

*

*

54. Identificación razonable de los hechos y los derechos quebrantados. En el escrito de la tutela el accionante señaló con claridad los presupuestos fácticos del caso y expuso con suficiencia las razones en las cuales sustenta la afirmación de que le fueron vulnerados sus derechos fundamentales. Esto puede verificarse con la lectura de los antecedentes, específicamente en los párrafos 12 a 15.

*

55. Improcedencia de la Tutela contra tutela o contra una decisión que resuelva demanda de nulidad por inconstitucionalidad. Este requisito se cumple en el caso concreto porque, en el asunto que se examina, es evidente que la acción de tutela no se dirige contra una sentencia de tutela, sino contra una sentencia de segunda instancia proferida en un proceso ordinario de naturaleza laboral.

*

*

D. Causales específicas de procedencia de la acción de tutela contra providencia judicial y formulación del problema jurídico

*

56. Una vez acreditado el cumplimiento de los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra providencia judicial, corresponde determinar si la decisión que se cuestiona incurrió en algún yerro o vicio que la afecte, esto es, en una causal específica de procedencia, la cual debe estar debidamente demostrada.

*

57. Según lo explicado en la Sentencia C-590 de 2005, para que se configure un vicio en la sentencia es necesario que se pruebe la existencia de, por lo menos, uno de los siguientes defectos: "(a) Defecto orgánico, que se presenta cuando el funcionario judicial que profirió la providencia impugnada, carece, absolutamente, de competencia para ello; (b) Defecto procedimental absoluto, que se origina cuando el juez actuó completamente al margen del procedimiento establecido; (c) Defecto fáctico, que surge cuando el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión; (d) Defecto material o sustantivo, como son los casos en que se decide con base en normas inexistentes o inconstitucionales o que presentan una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión. (f) Error inducido, que se presenta cuando el juez o tribunal fue víctima de un engaño por parte de terceros y ese engaño lo condujo a la toma de una decisión que afecta derechos fundamentales; (g) Decisión sin motivación, que implica el incumplimiento de los servidores judiciales de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones en el entendido que precisamente en esa motivación reposa la legitimidad de su órbita funcional; (h) Desconocimiento del precedente, hipótesis que se

presenta, por ejemplo, cuando la Corte Constitucional establece el alcance de un derecho fundamental y el juez ordinario aplica una ley limitando sustancialmente dicho alcance. En estos casos la tutela procede como mecanismo para garantizar la eficacia jurídica del contenido constitucionalmente vinculante del derecho fundamental vulnerado; (i) Violación directa de la Constitución. “Se estructura cuando el juez ordinario adopta una decisión que desconoce la Carta Política, ya sea porque deja de aplicar una disposición ius fundamental a un caso concreto, o porque aplica la ley al margen de los dictados de la Constitución”.

*

58. Con base en lo anterior, la Sala procederá a caracterizar brevemente los defectos que interesan a la solución de la controversia que le corresponde abordar. Sobre el particular, debe destacarse que, si bien a apoderada judicial no hizo referencia expresa a los defectos que contenía la sentencia demandada, se pudo concluir que se trata de (i) el desconocimiento del precedente judicial y (ii) el defecto fáctico. Lo anterior debido a que, como puede observarse en los antecedentes (Supra 12 y 14) sí se hizo referencia expresa a las sentencias de la Corte Constitucional que estima fueron ignoradas por la Sala Laboral del Tribunal, y se dijo, incluso en sede de revisión, que las pruebas fueron indebidamente valoradas y que hubo algunas no tenidas en cuenta (supra 26).

*

59. En ese orden de ideas, los problemas jurídicos a resolver son los siguientes: (i) ¿Incurrió la providencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santa Marta en un desconocimiento del precedente judicial de la Corte Constitucional en materia de estabilidad laboral reforzada? Y, (ii) ¿La providencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santa Marta incurrió en un defecto fáctico por indebida valoración probatoria?

*

60. Para dar respuesta a estos interrogantes, se comenzará por realizar una breve caracterización de las causales de procedencia específicas de tutela contra providencia judicial que son relevantes para el caso concreto. Luego, se expondrá la regla de precedente constitucional vigente al momento en el que se profirió la sentencia atacada, y se finalizará con el análisis del caso concreto.

*

*

E. Breve caracterización de los defectos del desconocimiento del precedente y del defecto fáctico

*

61. El desconocimiento del precedente: La Corte Constitucional, es su labor de armonizar la interpretación de los contenidos de la Constitución Política, ha reiterado que los postulados de artículo 230 superior no puede contrariar “el mandato de trato igual adscrito al artículo 13 de la Carta en virtud del cual las situaciones fácticas análogas debían ser tratadas de la

misma manera por las autoridades judiciales”. En ese sentido, en reiteradas decisiones se ha dicho que, aunque la jurisprudencia es definida como un criterio auxiliar de interpretación, ello no significa que “las reglas de decisión definidas por los jueces carecieran por completo de fuerza vinculante”.

*

62. De esa forma, el precedente ha sido entendido como “aquel antecedente del conjunto de sentencias previas al caso que se habrá de resolver [y] que, por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico constitucional, debe considerar necesariamente un juez o una autoridad determinada, al momento de dictar sentencia”, más aún si se trata de una sentencia proferida por una corte de cierre. Lo anterior, implica unos deberes lógicos en cabeza de los operadores judiciales, dentro de los cuales se encuentra (i) la necesidad de contar con una regla de decisión previa a la resolución de caso, pues evidentemente no le es exigible dar aplicación a una regla inexistente al momento de proferir el fallo y (ii) el requerimiento de determinar la pertinencia de la decisión previa para resolver el nuevo caso. Dicha pertinencia, en lo que se refiere a sentencias de tutela, se encuentra determinada (i) por el carácter análogo de las situaciones fácticas, (ii) por la similitud de los problemas jurídicos que deben ser abordados y (iii) por la existencia de una regla de solución integrada a la razón de la decisión y que sea relevante para el nuevo caso”.

*

63. Así, el manejo del precedente implica satisfacer distintas cargas argumentativas, pues se les exige a los falladores exponer las razones para actuar conforme las decisiones previas o, por el contrario, presentar los motivos para alejarse de ellas, o para adecuarlas a los nuevos contextos sociales y normativos. Esto último, se torna procedente sólo en determinadas circunstancias, por ejemplo, cuando se verifica la existencia de profundos cambios sociales que tornan inadecuada la respuesta jurisprudencial, o una nueva comprensión de los valores, objetivos y principios y derechos en que se funda el ordenamiento jurídico, o cambios en el ordenamiento positivo. Ahora bien, también es cierto que si el juez observa que, a pesar de encontrar similitudes entre un asunto decidido previamente y el caso objeto de estudio, las diferencias son mayores, puede distinguir su jurisprudencia previa y adoptar un nuevo rumbo decisonal.

*

64. Para demostrar que se cumplen esos presupuestos el operador jurídico (i) tiene la carga de identificar las decisiones previas que podrían ser relevantes para la definición del caso objeto de estudio (transparencia); (ii) si pretende establecer una distinción entre el caso previo y el actual debe identificar las diferencias y similitudes jurídicamente relevantes entre ambos casos y explicar por qué unas pesan más que otras, tal como lo exige el principio de igualdad siempre que se pretenda dar un trato diferente a dos situaciones, en principio, semejantes; y, (iii) el juez debe exponer las razones por las cuales la nueva orientación no solo es “mejor” que la decisión anterior, desde algún punto de vista interpretativo, sino explicar de qué manera esa propuesta normativa justifica una intervención negativa en los principios de confianza legítima, seguridad jurídica e igualdad, de la parte que esperaba una decisión ajustada a las decisiones previas (suficiencia).

*

65. Por último, es importante recordar que, tanto los precedentes de constitucionalidad como los de revisión de tutela son vinculantes, aunque por razones distintas. En particular, en torno a las sentencias de revisión de tutela, se produce el desconocimiento del precedente cuando las autoridades judiciales desatienden el alcance de los derechos fundamentales fijado por la Corte Constitucional a través de la ratio decidendi de sus sentencias de control concreto proferidas por la Sala Plena (SU) o por las distintas Salas de Revisión (T), siempre que no existan decisiones contradictorias en la línea jurisprudencial.

*

66. El defecto fáctico. La jurisprudencia constitucional, al referirse al defecto fáctico ha determinado que tiene una dimensión positiva y una negativa. La primera, se verifica en los casos en los cuales el juzgador realiza una valoración probatoria de pruebas que no han debido ser valoradas, o las valora defectuosamente. La segunda, se presenta “cuando la autoridad omite erróneamente el decreto o práctica de pruebas, o «las valora de una manera arbitraria, irracional y caprichosa u omite su valoración y sin una razón valedera considera que no se encuentra probado el hecho o la circunstancia que de la misma deriva clara y objetivamente (...)»”. En la dimensión negativa se incluyen las omisiones determinantes para identificar la veracidad de los hechos analizados en la causa.

*

67. La Corte, de manera general, ha identificado tres eventos de configuración de un defecto fáctico, a saber: (i) la omisión en el decreto y la práctica de pruebas indispensables para solucionar el problema jurídico planteado; (ii) la falta de valoración de elementos probatorios debidamente incorporados al expediente que, de haberse tenido en cuenta, podrían haber cambiado el sentido de la decisión demandada; y (iii) la indebida valoración de los elementos probatorios aportados al proceso, dándoles un alcance no previsto por el legislador o la jurisprudencia. Puntualmente, cuando se habla de valoración defectuosa del material probatorio, se ha destacado que “(...) debe demostrarse que el funcionario judicial adoptó la decisión, desconociendo de forma evidente y manifiesta la evidencia probatoria. Es decir, se debe acreditar que la decisión se apartó radicalmente de los hechos probados, resolviendo de manera arbitraria el asunto jurídico debatido. (...)”.

*

*

F. El precedente constitucional vigente en materia de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud para el momento en el que se profirió la Sentencia cuestionada del 20 de octubre de 2022 por los hechos ocurridos el 14 de marzo de 2017

*

68. Como se ha venido explicando, cuando se alega el desconocimiento del precedente como causal específica de procedencia de la tutela contra providencia judicial, es necesario que (i) el operador judicial cuente con una decisión previa que deba ser considerada por el fallador

del caso, por ejemplo, por tratarse de una decisión proferida por una de las cortes de cierre (en este caso la Corte Constitucional) y (ii) se requiere acreditar su pertinencia para resolver el nuevo caso, lo cual exige “(i) (...) el carácter análogo de las situaciones fácticas, (ii) (...) la similitud de los problemas jurídicos que deben ser abordados y (iii) (...) la existencia de una regla de solución integrada a la razón de la decisión y que sea relevante para el nuevo caso”.

*

69. En atención a esto, y teniendo en cuenta que en el caso bajo estudio se alega una vulneración al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada por un despido presuntamente discriminatorio por motivos de salud, lo que corresponde determinar en este acápite, es el precedente en vigencia sobre esta materia para el momento en el que se profirió la sentencia de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santa Marta (20 de octubre de 2022) el cual, según la parte accionante, fue transgredido.

*

70. Con la sentencia SU-087 del 9 de marzo de 2022, la Sala Plena de la Corte se pronunció sobre la estabilidad laboral reforzada y la prohibición de discriminación a personas en situación de discapacidad. En esa oportunidad, se dijo que “para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. (...) La protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación”.

*

71. En concordancia con lo expuesto, dentro de la misma sentencia se concluyó que “gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado”.

72. Esta regla fue reiterada en sentido similar en sentencias de unificación del año 2023. En concreto, las sentencias SU-061 de 2023 y SU 269 de 2023 reiteraron la regla señalada en los párrafos precedentes y en ambas ocasiones se revocaron sentencias de la Corte Suprema de Justicia con base en las siguientes reglas “i) la estabilidad reforzada, (...) implica que cualquier relación de trabajo, subordinada o no, se enmarque dentro de los supuestos de

protección; ii) son titulares quienes se encuentren en una condición de salud que les impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades y no se requiere acreditar una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni contar con un carné de seguridad social que la certifique; iii) una regulación reglamentaria, que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, no puede condicionar o afectar el contenido o aplicación de la ley que regula esta figura” (resalta la Sala).

*

73. En conclusión, es claro que el precedente constitucional para el momento en el que la Sala Laboral del Tribunal de Santa Marta profirió la sentencia acusada en la cual analizó si la terminación del contrato dada el 14 de marzo de 2017 no exigía la acreditación objetiva de una pérdida de capacidad laboral para hacerse acreedor de la estabilidad laboral reforzada. Lo que sí debía considerarse como primer supuesto para otorgar la protección a los accionantes, era que “el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades” o dicho de otra forma, “que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor”. Para ello, la Corte ha incorporado en varias sentencias distintos criterios que pueden utilizarse como indicios de un impedimento para el normal desarrollo de las actividades, siempre indicando que no se trata de un listado taxativo y que, en todo caso, “el juez deberá valorar los elementos de cada caso concreto para determinar si el accionante es titular de esta garantía”.

*

*

G. No se configura la causal de violación del precedente ni el defecto fáctico

*

74. De conformidad con todo lo expuesto, y para dar respuesta a los dos problemas jurídicos planteados, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional constata que: (i) no se configuró el alegado desconocimiento del precedente y (ii) no existió el señalado defecto fáctico en la sentencia proferida el 20 de octubre de 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta. En concreto, se afirma que el Tribunal no ignoró ni valoró de forma errada algún elemento probatorio que lleve a concluir que se vulneró el precedente y que, por lo tanto, que se le permitió indebidamente Brinks de Colombia despedir al accionante por su condición de salud.

*

75. En otras palabras, si bien dentro del expediente obra prueba de que: (i) efectivamente el accionante tuvo un problema en su rodilla izquierda que lo llevó a obtener primero una PCL del 11% y luego del 12%, (ii) que en una primera tutela (3 de abril de 2017) acreditó ante el juez de tutela una condición de debilidad para su reintegro, (iii) que con posterioridad a la terminación del contrato (14 de marzo de 2017) se le diagnosticó una condición psiquiátrica

(trastorno mixto de ansiedad y depresión), y (iv) obtuvo distintas recomendaciones médicas por parte de su médico tratante como la de “evitar arrodillarse y agacharse sobre la rodilla afectada; puede realizar caminatas evitando el trote y las carreras; Subir y bajar gradas debe hacerlo utilizando los 3 puntos de apoyo, haciéndolo de forma pausada, evitar el uso de estas más de 5 veces por jornada de trabajo”, lo cierto es que todas estos diagnósticos si bien son importantes y constituyen un elemento fundamental para valorar la procedencia de la tutela, no influyen directamente en el litigio resuelto por los hechos del 14 de marzo de 2017, esto es, si dicha terminación del contrato obedeció o no a un acto de discriminación en razón de la salud del actor, pues no podría amasarse una serie de diagnósticos y de situaciones configurados con posterioridad de la finalización del vínculo contractual.

*

76. En consecuencia, dando aplicación al precedente fijado en la Sentencia SU-087 de 2022 (reiterado además en las sentencias de unificación de 2023), es posible sostener que el accionante no acreditó el cumplimiento del primer requisito establecido para hacerse acreedor de la garantía de estabilidad laboral reforzada. Ciertamente, el accionante en su escrito de tutela nunca hizo referencia alguna a las condiciones en las que se encontraba laborando al momento de su despido (2017), es decir, jamás se pronunció sobre su disminución en el rendimiento, ni sobre un llamado de atención por la desmejora en su desempeño, con la investigación de posible fraude dada en la prestación del servicio con Bancolombia, ni nada relacionado con el cumplimiento de las actividades para las que fue contratado. Es decir, no se trata de una indebida valoración probatoria por parte de la Sala accionada, sino de la falta de prueba aportada por parte del accionante.

*

77. Es más, como bien se expuso en los antecedentes de la presente sentencia (supra 8) la Sala Laboral del Tribunal de Santa Marta valoró (i) los documentos aportados por las partes; (ii) los interrogatorios practicados al representante legal de la empresa demandada y al demandante; y (iii) las declaraciones de tres testigos, y con base en todo ello verificó que “de las manifestaciones, no se concluye otra cosa que el normal desarrollo de las actividades del actor en favor de la empresa”, postura que fue reiterada cuándo se afirmó que una vez “el actor fue reintegrado y reubicado en la empresa mediante fallo de tutela, desarrollaba sus funciones con normalidad” (resalta la Sala).

*

78. Así las cosas, la jurisdicción ordinaria laboral, específicamente la Sala Laboral del Tribunal de Santa Marta, no se encontraba habilitada para concluir nada distinto del análisis probatorio. Menos aun cuando tenía un indicio adicional en contra del trabajador que permitía concluir que la causal de terminación del contrato estaba respaldada en una circunstancia objetiva. En efecto, no podía pasar por alto lo que fue señalado en el párrafo 10 de los antecedentes, esto es, que Bancolombia en calidad de cliente “abrió una investigación donde se encuentra involucrado el actor”, y la relación entre la empresa y sus clientes se basa en la confianza, pues se trata de la guarda de dineros.

*

79. De hecho, afirmar que la empresa accionada (Brinks de Colombia) no terminó el contrato con el accionante por motivos discriminatorios y en contravía de la jurisprudencia constitucional resulta apropiado cuándo se verifican dos asuntos adicionales. El primero, es el tiempo transcurrido entre el accidente laboral sufrido por el accionante, la operación a la que fue sometido y la fecha del despido inicial. Nótese que el despido (14 de marzo de 2017) ocurrió dos años después de la cirugía que le fue practicada (18 de marzo de 2015) como consecuencia de un accidente que sufrió el 24 de septiembre de 2014, de manera que, con posterioridad de la ocurrencia del siniestro, el actor continuó laborando durante dos años y medio hasta que la accionada Brinks terminó su contrato laboral. Este hecho refuerza aún más la conclusión según la cual, para el momento del despido, no se encontraba en una delicada situación que le impidiera el cumplimiento de sus funciones.

*

80. En segundo lugar, se tiene que una vez se profirió el fallo de tutela inicial en el que se ordenó reintegrar al accionante (14 de agosto de 2017) y se le dio un tiempo máximo de un mes para acudir a la Jurisdicción Ordinara Laboral, el empleador no procedió a despedirlo tras culminar dicho plazo. Por el contrario, lo mantuvo vinculado hasta el 9 de diciembre de 2022 (cinco años y tres meses más), es decir, hasta que el juez ordinario confirmó mediante sentencia judicial que la otrora terminación del contrato no estuvo afectada por un acto discriminatorio en razón de la salud del demandante.

*

81. Lo anterior permite a esta Sala Tercera de Revisión concluir que: (i) la empresa actuó de buena fe frente al trabajador y que, además, (ii) durante el tiempo que permaneció trabajando desarrolló sus actividades con normalidad pues, se insiste, en ninguna parte del expediente se verifica la existencia de un menor desempeño o de algún período de incapacidades que afectara al empleador. Por lo tanto, queda demostrado que no se desconoció el precedente constitucional, en tanto no fue posible colegir que “el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades”.

*

82. Finalmente, con respecto al alegato presentado por el accionante, según el cual los jueces del proceso laboral ordinario no apreciaron las pruebas debido a la falta de defensa técnica del apoderado que lo representó. La Sala debe enfatizar en que es circunstancia a la que se refiere el accionante, tiene que ver con las historias clínicas que fueron emitidas durante el curso del proceso judicial y no a las que se expidieron de manera previa a la terminación del contrato laboral por parte de Brinks Colombia. En ese sentido, no resulta razonable imputarles retroactivamente a los jueces una indebida valoración de las pruebas cuando, en principio, la evidencia sobre el estado real de salud del accionante nunca se aportó al proceso.

*

83. En conclusión, debe decirse que la regla jurisprudencial que otorga una estabilidad

laboral reforzada por motivos de salud a los trabajadores que no cuentan necesariamente con una calificación de PCL, o que dicha calificación no es superior al 15%, no requiere únicamente la demostración de alguna complicación de salud, sino que es necesario que quede demostrado que dicha condición impidió o dificultó significativamente el desarrollo de las actividades. Como nada de esto quedó acreditado en el presente caso, la inevitable conclusión a la que debe llegar la Sala es que la sentencia judicial acusada vía de tutela no configuró el alegado desconocimiento del precedente o el defecto fáctico, pues la Sala Laboral del Tribunal de Santa Marta, al confirmar el fallo que resolvió una controversia originada en el 2017 con base en la evidencia aportada en el proceso ordinario de ese momento, profirió un fallo que, como se explicó, no contraviene el precedente constitucional consolidado en el 2022.

*

84. Por lo anterior, el amparo debe negarse, y lo que procede es confirmar el fallo de instancia proferido por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia el 18 de abril de 2023.

*

*

H. Síntesis de la decisión

85. En esta oportunidad, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional conoció la acción de tutela presentada por el señor Richar de Jesús Amaya Castellano contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, en la cual esta última resolvió negar sus pretensiones de protección de la estabilidad laboral reforzada en el marco de un proceso ordinario laboral, al no encontrar probada, ni la condición de debilidad manifiesta, ni una afectación al normal desarrollo de las actividades para las que el accionante fue contratado.

*

86. En primera medida, y luego de surtido el trámite en sede de revisión, la Sala abordó la cuestión previa de la nulidad por indebida notificación, la cual fue negada al verificar que el correo de notificación fue enviado a la dirección que la empresa tenía registrada para esos efectos. Posteriormente, se constató el cumplimiento de los requisitos generales de procedibilidad de la tutela contra providencia judicial. Seguido de esto, se establecieron las causales específicas de procedencia, las cuales, si bien no fueron presentadas de manera explícita en el texto de la demandada, podían desprenderse de la argumentación, pues se hizo referencia al desconocimiento del precedente y a la indebida valoración probatoria (defecto fáctico).

*

87. Claro lo anterior, se realizó una breve caracterización de los requisitos para acreditar los defectos mencionados, y se incluyó un acápite específico con el precedente constitucional vigente para el momento en el que se profirió el fallo cuestionado de la Sala Laboral del

Tribunal Superior de Santa Marta (20 de octubre de 2022). Puntualmente, la regla del precedente de la SU-087 de 2022 -la cual ha sido incluso reiterada en decisiones de unificación de 2023- exige como primer requisito para obtener la garantía de la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, acreditar una condición que impida o dificulte significativamente el normal desarrollo de las actividades laborales.

*

88. Con base en lo expuesto, se realizó un pronunciamiento sobre el caso concreto, teniendo en cuenta la caracterización que se realizó sobre los defectos alegados, y se concluyó que, si bien el accionante probó efectivamente distintas complicaciones de salud que le llevaron a obtener una PCL del 12% y un diagnóstico psiquiátrico complejo, no hubo manera de determinar que su condición, muchas de ellas diagnosticadas con posterioridad a la terminación del vínculo afectó el normal desarrollo de las actividades para las que fue contratado. Por el contrario, por el contexto fáctico y según las pruebas aportadas y valoradas dentro del proceso ordinario laboral, se pudo determinar que durante el tiempo que permaneció contratado desarrolló sus funciones con normalidad, motivo por el cual el despido no se dio por motivos discriminatorios frente a la condición de salud. Por lo tanto, la accionada no incurrió en ninguno de los defectos alegados en la acción de tutela, haciendo que lo procedente sea negar las pretensiones del accionante, confirmando los fallos de instancia en el proceso de tutela.

*

*

. DECISIÓN

*

89. En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

PRIMERO.- NEGAR la solicitud de nulidad presentada por el señor Marco Andrés Carvajal Amaya en calidad de apoderado general de la empresa Brinks de Colombia S.A. por las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO.- CONFIRMAR, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente sentencia, los fallos proferidos en primera instancia, por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia el 25 de enero de 2023 y en segunda instancia por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia el 18 de abril de 2023, en virtud de los cuales se negó el amparo invocado por el señor Richar de Jesús Amaya Castellano.

TERCERO. por medio de la Secretaría General de la Corte Constitucional, LÍBRENSE las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Comuníquese y cúmplase,

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

Con salvamento de voto

JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR

Magistrado

VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

SALVAMENTO DE VOTO DE LA MAGISTRADA

DIANA FAJARDO RIVERA

A LA SENTENCIA T-111/24

Referencia: expediente T-9.438.895

Acción de tutela instaurada por Richar de Jesús Amaya Castellano contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta.

Magistrado ponente:

Jorge Enrique Ibáñez Najar

1. §1. La relación del derecho con los cuerpos de las personas es compleja, por mucho tiempo calificó como “útiles” aquellos que cumplían con criterios de eficiencia y rendimiento, propios del mercado y construyó defensas para excluir aquellos que no lo eran. Esto trajo varias consecuencias, por supuesto negativas, la principal, desde mi perspectiva, es que perpetuó injusticias en la distribución de los recursos y construyó socialmente un estigma frente a quienes no cumplieran con esos estándares.

1. 1.

§2. El trabajo, como derecho humano, y el modelo social de la discapacidad han terciado en esa relación compleja. De un lado al proscribir el trato como mercancía de la fuerza laboral y de otro al exigir el derribo de todo tipo de dispositivos normativos que excluyan a las personas por sus padecimientos de salud. Es decir, han proscrito las visiones biologicistas e individualistas frente a los derechos sociales.

2. 2.

§3. Esto impactó el análisis constitucional. Cuando la Corte estudió en 1996 el caso de un hombre, despedido de un club social, por ser portador del VIH, evidenció que, si bien los empleadores contaban con una facultad legal, la de terminar unilateralmente y sin justa causa la relación laboral, previo el pago de una indemnización, lo cierto es que no era admisible constitucionalmente una determinación que lesionara derechos fundamentales, cuando la misma se funde en motivos discriminatorios.

3. 3.

§4. En adelante la jurisprudencia constitucional ha construido un precedente sólido, en el que ha decantado las reglas de la estabilidad ocupacional reforzada y estabilidad laboral reforzada (arts. 1, 13, 47, 48, 53, 93 y 94, C.P.). La premisa según la cual es incompatible con la Constitución el ejercicio de las facultades de terminación o no renovación contractual cuando se funda en un criterio sospechoso de discriminación, como el que se origina en los padecimientos de salud, se mantiene vigente.

4. 4.

§5. No es admisible la utilización de herramientas legales que tengan por objetivo la lesión de derechos fundamentales, como el principio de no discriminación y el desconocimiento de la estabilidad laboral reforzada. Así además lo explicó recientemente la Sala Plena en las sentencias SU-087 de 2022 y SU-061 de 2023 y es bajo esos parámetros que en el expediente de la referencia presenté ponencia favorable a la protección de los derechos fundamentales del accionante.

5. 5.

§6. La aplicación de las reglas al caso concreto, como lo explicaré a continuación, eran a mi juicio inequívocas para acceder al amparo, y por ello discrepo de la decisión mayoritaria .

Proteger a quien es vulnerable requiere de la comprensión completa de su historia

§7. Reconocer la vulnerabilidad es entender que (i) las relaciones laborales se construyen bajo un modelo asimétrico y que en él (ii) las personas deben ser protegidas ante decisiones arbitrarias e injustas, que se basan en una mera equivalencia funcional y no en su valía como seres humanos, así como en sus realidades.

6.

§8. Esta lógica ha permeado la jurisprudencia de la Corte Constitucional que, en los diversos escenarios que derivan de la estabilidad laboral reforzada, reconocen en esta figura una vía para proteger a aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad y, así, reciban un trato digno y justo en sus relaciones laborales.

7.

§9. La protección se traduce, a su vez, en la necesidad de comprender la narrativa de los trabajadores a completitud y evitar lecturas parciales, que impiden ver cómo se construye la historia de una relación de trabajo y las condiciones de vulnerabilidad a la que pueden verse

expuestos los trabajadores. Dicha comprensión se logra mediante la aplicación de criterios contruidos por la Corte Constitucional en las diversas situaciones de estabilidad laboral, así como en una lectura armónica de los hechos y pruebas que soportan el caso.

8.

§10. Si la lógica enunciada anteriormente se aplica al presente caso, se evidencia que existe una situación determinante. La relación laboral del accionante y su terminación cuenta con un antecedente importante. El actor había sufrido un accidente en 2014 que afectó su rodilla izquierda, fue sometido a cirugía y, posteriormente despedido sin justa causa. Ante esta situación, la jurisdicción de tutela determinó que el accionante es una persona en situación de vulnerabilidad manifiesta por disminución en su salud.

9.

§11. Este antecedente deja de presente que el accionante ya se encontraba en una situación fruto de su accidente laboral y que la permanencia de aquel en la empresa se debía a una medida adoptada por los jueces de tutela y, por tanto, no se puede entender que su relación laboral transcurría en condiciones normales, que permitiesen entender su retiro y sus posteriores diagnósticos como hechos aislados. Su salud empeoró progresivamente y existen cambios en las calificaciones de pérdida de capacidad laboral que, si bien son posteriores, tienen como hecho causante el accidente laboral sufrido en 2017.

10.

11. Comprender la historia es comprender el derecho y su justa aplicación

12.

§12. La situación antes descrita lleva, en consecuencia, a analizar la aplicación de precedentes aplicables, así como de las reglas contenidas en éstos sobre la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud. Sobre este punto, la Sala indicó que el precedente aplicable era la Sentencia SU-087 de 2022, que fija como reglas para otorgar la condición de estabilidad laboral reforzada que: (i) se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición que le impida o dificulte significativamente el normal desarrollo de sus actividades; (ii) la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista justificación suficiente para su desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

13.

§13. Si se aplican dichas reglas jurisprudenciales, se tendría que, bajo una lectura integral del expediente y sus pruebas, la disminución de la capacidad laboral tiene como origen el accidente sufrido por el accionante, que dicha condición la conocía su empleador y que, como lo evidencia el expediente y se indica en la sentencia, la terminación de la relación laboral fue sin justa causa (y que, posteriormente, se alega pérdida de confianza), lo que implicaría una ausencia de justificación suficiente. Asimismo, las pruebas permitirían entender que, aunque son diagnósticos posteriores, hay una variación en la pérdida de capacidad laboral con un mismo origen, así como enfermedades (ansiedad y depresión) que

podrían derivar de la situación causada por la relación laboral y su terminación.

14.

§14. La Sala no tuvo en cuenta este razonamiento y prefirió considerar que la terminación de la relación laboral es una situación independiente de los diagnósticos posteriores y que, por tanto, no existían pruebas sobre la afectación sufrida por el accionante. Asimismo, la Sala optó por hacer énfasis en la pérdida de capacidad laboral inferior al 15%.

15.

§15. Esta opción, sin embargo, termina por desconocer el derecho a la estabilidad laboral reforzada explicada anteriormente, la lectura completa de la relación de trabajo y el precedente. Además, resulta problemática porque la Sala determinó que la única prueba conducente para demostrar la violación de la estabilidad laboral reforzada sería la calificación superior al 15% o un certificado médico que demuestre su limitación severa o profunda para desempeñar sus labores con normalidad. Esto implicaría una variación del precedente, que contempla más alternativas.

16.

§16. Adicionalmente, la Sala estaría desconociendo que el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad por su estado de salud y su situación socioeconómica pues según informó: (i) está desempleado y su situación de salud física y mental le ha impedido encontrar un nuevo empleo; (ii) ha requerido el apoyo de sus familiares para sustentar sus gastos médicos y aunque su esposa consiguió trabajo hace poco, sus ingresos no son suficientes para solventar al núcleo familiar; y, (iii) no presenta mejoría en su estado de salud, muestra de ello es que en julio de 2022 le fue realizada una cirugía en la rodilla y el 22 de junio de 2023 le fue realizada una evaluación psiquiátrica en la que se concluyó: "Paciente (...) con dificultades de índole personal, familiar y económicas, referidas por el paciente, con patología orgánica del dolor, con evolución clínica relativamente estable, persiste su estado depresivo, ahora con información sobre olvidos frecuentes y desubicación de espacio".

17.

18.

§18. En los anteriores términos dejo expuestas las razones que justifican mi decisión de salvar el voto respecto de la sentencia de la referencia.

Fecha ut supra

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

Expediente T-9.438.895

M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najjar

