

Honorables Magistrados  
**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**  
**SALA DE CASACIÓN PENAL**  
E. S. D.

**ACCIÓN DE TUTELA EN CONTRA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - SALA DE  
CASACIÓN LABORAL.**

---

**ÁNGELA NATALIA VILLAMIL SANTAMARÍA**, identificada como aparece al pie de mi firma, en ejercicio del poder especial conferido por **CENCOSUD COLOMBIA SA** interpongo acción de tutela, con arreglo al artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, y con sujeción a lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991, por la actual violación de sus derechos fundamentales, con base en los siguientes:

**FUNDAMENTOS DE HECHO.**

1. LUCERO VARGAS ORTIZ y GRANDES SUPERFICIES DE COLOMBIA SA celebraron un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que estuvo vigente desde el 1 de septiembre de 2005 hasta el 30 de agosto de 2007 y terminó por expiración del plazo fijo pactado.
2. LUCERO VARGAS ORTIZ reclamó judicialmente la declaración de ineficacia de la terminación del contrato “por haberse realizado estado dicha terminación estando la trabajadora en incapacidad médica y en razón de su enfermedad profesional producto del accidente de trabajo sufrido el 7 de octubre de 2006, sin que existiera autorización previa de la Oficina de Trabajo del Ministerio de la Protección Social”, la condena al pago de las indemnizaciones de que tratan el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y los artículos 64, 65 y 216 del Código Sustantivo del Trabajo, su reubicación a un cargo compatible, prestaciones y salarios dejados de pagar y las costas.

3. La demanda correspondió por reparto al Juzgado 13 Laboral del Circuito de Bogotá.
4. GRANDES SUPERFICIES DE COLOMBIA SA contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones por haber terminado el contrato de trabajo entre las partes por expiración del término pactado y no como consecuencia de una decisión unilateral “sin justa causa por efectos de la no probada pérdida de capacidad laboral de la demandante”
5. El Juzgado 13 Laboral del Circuito de Bogotá adelantó el trámite del proceso hasta el 16 de enero de 2012, fecha en que dispuso su remisión a reparto entre Juzgados Laborales de Descongestión del Circuito Judicial de Bogotá.
6. El Juzgado 15 Laboral de Descongestión de Bogotá D.C. profirió sentencia de primera instancia el 31 de mayo de 2013, concluyendo que la terminación de la relación laboral había ocurrido por la causa legal prevista en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo (expiración del plazo fijo pactado), que la calificación de PCL de la demandante era inoponible a la demandada por ser de fecha posterior a la de la terminación de la relación laboral, que por tanto no hubo nexo causal entre esta y la condición de salud de la demandante; con lo que descartó las pretensiones de la demanda, excepción hecha de la indemnización por falta de pago del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, a cuyo pago indexado condenó.
7. En la decisión de primera instancia fue citada la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con radicación 35606 (del 25 de marzo de 2009) que a su vez refirió a la de radicación 32532 (del 15 de julio de 2008).
8. La decisión de primera instancia fue apelada por la parte demandante y por la demandada.

9. La Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior de Bogotá revocó la condena impuesta en la sentencia de primera instancia y la confirmó en lo demás, a través de sentencia del 28 de noviembre de 2013.
10. En la decisión de segunda instancia fueron citadas las sentencias de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con radicación 36115 del 16 de marzo de 2010), 32532 (del 15 de julio de 2008) y la 39207 (del 28 de agosto de 2012).
11. Contra la decisión de segunda instancia la parte demandante interpuso recurso extraordinario de casación.
12. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia casó la sentencia de segunda instancia.
13. De la decisión tomada por la mayoría de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se apartaron dos magistrados a través de salvamentos de voto que fueron publicados el 10 de noviembre de 2020 (Gerardo Botero Zuluaga) y el 18 de febrero de 2021 (Fernando Castillo Cadena).
14. Con su decisión, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en las siguientes graves irregularidades: (i) casó la sentencia de segunda instancia a pesar de que la sustentación presentaba graves e insuperables fallas de técnica que le impedían emitir pronunciamiento de fondo, (ii) contrarió su propio criterio respecto de lo que se considera una causa objetiva para la terminación del contrato de trabajo.
15. Esas graves irregularidades en las que incurrió la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia conllevaron la vulneración de derechos fundamentales de CENCOSUD COLOMBIA SA, a la igualdad y al debido proceso.

## FUNDAMENTOS DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN.

De acuerdo con la reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional<sup>1</sup>, pese a su excepcionalidad, la acción de tutela contra providencias judiciales habrá de prosperar cuando se reúnan los siguientes requisitos:

- 1. Que el caso tenga relevancia constitucional, esto es, que involucre la posible vulneración de los derechos fundamentales de las partes:** acreditado en la medida que con su decisión, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia vulneró los derechos fundamentales a la buena fe, a la seguridad jurídica, igualdad, al debido proceso y a la confianza legítima, pues (i) casó la sentencia de segunda instancia a pesar de que la sustentación presentaba graves e insuperables fallas de técnica, (ii) contrarió su propio criterio respecto de lo que se considera una causa objetiva para la terminación del contrato de trabajo.
- 2. Que se cumpla con el presupuesto de subsidiariedad, es decir, que al interior del proceso se hubiesen agotado todos los medios de defensa judiciales al alcance del afectado, salvo que se trate de evitar un perjuicio irremediable:** la decisión tomada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia es el último pronunciamiento judicial del caso, ya se han agotado todos los medios de defensa existentes.
- 3. Que se cumpla el requisito de inmediatez, esto es, que la tutela se hubiese interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la presunta vulneración:** si bien la decisión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia fue tomada hace varios meses, la vulneración es permanente en el tiempo y la situación derivada de la vulneración de derechos continúa y es actual, por lo que este requisito no puede considerarse incumplido<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> C-590 de 2005, SU-659 de 2015, T-269 de 2018 y T-016 de 2019.

<sup>2</sup> T-158 de 2006.

4. **Que el tutelante identifique, de manera razonable, los hechos que generaron la vulneración y los derechos vulnerados, así como, de haber sido posible, la etapa en que fueron alegados en el proceso ordinario:** En el presente caso, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en evidentes defectos jurídicos, y en una violación directa de la Constitución Política, como se explicará en el siguiente aparte de este escrito.
  
5. **Que la decisión judicial que se cuestione no sea de tutela salvo en los casos alineados por la jurisprudencia constitucional:** se trata de una sentencia de casación proferida en un proceso ordinario laboral.

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO.**

La accionada casó la sentencia de segunda instancia a pesar de que la sustentación presentaba graves e insuperables fallas de técnica que le impedían emitir pronunciamiento de fondo.

En el escrito de oposición se le hizo saber a la Corte que respecto de los dos primeros cargos, enfocados por el sendero directo, el casacionista no sólo no partió del principal supuesto fáctico del fallo impugnado, sino que lo combatió.

También se le hizo saber que a través de unos ataques por la vía de puro derecho el casacionista había presentado un alegato fáctico y una discusión respecto de la valoración probatoria.

Igualmente se le indicó que en la primera acusación el casacionista acusaba la sentencia del Tribunal de haber violado bajo la modalidad de la infracción directa normas que sí empleó.

Finalmente, se le explicó que el último cargo había sido encausado por la vía directa, sin que el casacionista estableciera alguna modalidad de presunta modalidad de violación ni norma

sustancial del orden nacional quebrantada, es decir que no había sido planteada una proposición jurídica que habilitara su estudio.

Incluso se le citaron a la Corte, sentencias que indicaban la imposibilidad de estudiar el fondo del asunto ante errores como los mencionados, tales como la de radicación 27329, según la cual:

"... La acusación por violación directa de la ley parte en el recurso extraordinario de un supuesto indiscutible e indiscutido: la absoluta conformidad del recurrente con la premisa menor del silogismo lógico contenido en la sentencia del Tribunal, esto es, la conclusión fáctica derivada del análisis del juzgador de los hechos y de la valoración conjunta de las pruebas recabadas en el proceso.

El incumplimiento de esta regla metodológica, es decir, la de dar por acertadas las conclusiones fácticas de la sentencia para poder imputarle la violación directa de la ley, cierra las puertas a la Corte para abordar el fondo del recurso, al acusar éste un defecto insuperable..."

También la de radicación número 28501, conforme a la cual:

"Al no haber discutido al (sic) recurrente (...) los anteriores, que fueron en verdad los razonamientos del Tribunal (...), [éstos] permanecen incólumes y con ellos, la sentencia del Tribunal conserva a plenitud su presunción de legalidad.

Por lo anterior, interesa recordar a la Corte que para la prosperidad del recurso de casación es necesario que el recurrente controvierta todos los fundamentos de hecho o de derecho en que se basa la sentencia acusada, pues nada conseguirá si ataca razones distintas de las expresadas por el Tribunal como soporte de la decisión impugnada, o apenas alguna de ellas..."

También la litisconsorte SEGUROS BOLIVAR citó sentencias que fueron obviadas por la accionada, puntalmente las de radicación 33682, 42305, y 16406.

La accionada vulneró los derechos constitucionales fundamentales de CENCOSUD COLOMBIA SA al debido proceso y a la igualdad, pues los mismos parten de un trato igual entre iguales, y en la medida en que la accionada que dio un trato diferencial no justificado y por tanto discriminatorio, entre los iguales que litigan ante la Sala de Casación Laboral de la

Corte Suprema de Justicia, tales como las partes intervinientes en los 2 casos citados por CENCOSUD COLOMBIA SA y en los 3 citados por SEGUROS BOLIVAR (33682, 42305 y 164069 (de las radicaciones 27239 y 28501), pues en esos casos resolvió en forma adversa a los casacionistas, con el argumento de que la sustentación del recurso extraordinario sufría de fallas graves e insubsanables de técnica, y en este caso, corrigió de oficio dichas fallas, o las ignoró.

Esa conducta implica un ejercicio arbitrario y discrecional del control de legalidad frente al cumplimiento de los requisitos de técnica, la que de acuerdo con el artículo 29 de la Constitución Política, implica que debe fallarse con base en las leyes preexistentes (-en este caso con base en la jurisprudencia, respetando y aplicando el precedente propio, precedente de décadas que se equipara a las leyes preexistentes (pues debido al vacío normativo en la regulación de las exigencias técnicas, el control se hace con base en la jurisprudencia de la citada Sala-)). Entonces, de acuerdo con el artículo 29 Constitucional, el juez debe observar plenamente las formas propias de cada juicio, en este caso, las formas que la propia Sala ha creado jurisprudencialmente como requisito para habilitar un estudio y pronunciamiento de fondo frente a un recurso extraordinario, lo que no hizo.

Ahora, la Corte no solo omitió su propia jurisprudencia, sino que desconoció la ley, pues de acuerdo con el artículo 333 del Código General del Proceso “El recurso extraordinario de casación tiene como fin defender la unidad e integridad del ordenamiento jurídico, lograr la eficacia de los instrumentos internacionales suscritos por Colombia en el derecho interno, proteger los derechos constitucionales, controlar la legalidad de los fallos, unificar la jurisprudencia nacional y reparar los agravios irrogados a las partes con ocasión de la providencia recurrida.”

Entonces, con su decisión la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia desconoció esos fines en la medida que alteró la unidad y la integridad de sus propios pronunciamientos, tanto lo relativo a los requisitos de técnica de la sustentación del recurso extraordinario de casación, como respecto del fondo del asunto; con lo que vulneró

derechos fundamentales de CENCOSUD COLOMBIA SA. En la sentencia T-147 de 2020 la Corte Constitucional indicó:

**“E. CARACTERIZACIÓN DEL DEFECTO POR DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA.**

84. El defecto por desconocimiento del precedente se fundamenta en el principio de igualdad, en virtud del cual se tiene derecho a recibir un trato igual ante la ley y por parte de las autoridades. Lo anterior significa que, en cumplimiento de dicho mandato, ante casos similares deben proferirse decisiones análogas, por lo que una decisión judicial que se aparte del precedente establecido, infringe dicha garantía constitucional.

85. Esta Corte ha definido como precedente judicial: “la sentencia o el conjunto de ellas, anteriores a un caso determinado, que por su pertinencia y semejanza en los problemas jurídicos resueltos, debe necesariamente considerarse por las autoridades judiciales al momento de emitir un fallo”. Al respecto, se han destacado dos categorías: “(i) el precedente horizontal: referido a las providencias judiciales emitidas por autoridades del mismo nivel jerárquico o el mismo funcionario y su fuerza vinculante atiende a los principios de buena fe, seguridad jurídica y confianza legítima; y (ii) el precedente vertical: atiende a las decisiones judiciales proferidas por el superior funcional jerárquico o por el órgano de cierre encargado de unificar la jurisprudencia en su jurisdicción, su vinculatoriedad atiende al principio de igualdad y limita la autonomía de los jueces inferiores, a quienes les corresponde seguir la postura de las altas cortes o los tribunales”.

86. La Corte ha señalado que es deber de los jueces aplicar en situaciones similares aquellas consideraciones jurídicas “ciertas y directamente relacionadas” que emplearon los superiores jerárquicos y de los órganos de cierre para resolverlos, a menos que expresen razones serias y suficientes para apartarse. De ese modo, al comprobarse una identidad de hechos, problema jurídico y ratio, se hace necesario aplicar las reglas determinadas por el respectivo superior jerárquico. En el supuesto que se incumpla con este deber,

“(...) la Corte ha reiterado recientemente que, cualquier decisión judicial que omite toda referencia al precedente vigente y que, por lo tanto, contiene una respuesta contraria a la que surgiría del precedente aplicable, es una decisión que, en principio, se muestra irrazonable e incurre un arbitrariedad, porque carece de la debida justificación o comporta el desconocimiento de normas de mayor jerarquía, dentro de las cuales se encuentra los postulados constitucionales y las sentencias con efectos erga omnes de la Corte Constitucional, así como la doctrina probable adoptada por la Corte Suprema de Justicia y por el Consejo de Estado en su labor de unificación de jurisprudencia constitucional”.



87. Sumado a esto, la Corte ha considerado que en estos casos es necesario: (i) determinar la existencia de un precedente o grupo de precedentes aplicables al caso y distinguir las reglas decisionales contenidas en ellos; (ii) comprobar que la providencia judicial debió tomar en cuenta tales precedentes, pues, de no hacerlo, desconocería el principio de igualdad, y (iii) verificar si el juez tuvo razones fundadas para apartarse del precedente, bien por encontrar diferencias fácticas entre éste y el caso analizado, bien porque la decisión debía ser adoptada de otra manera para lograr una interpretación más armónica con los principios constitucionales y más favorable a la vigencia y efectividad de los derechos fundamentales.”

En la sentencia T-459 de 2017, la Corte Constitucional sintetizó el desconocimiento del precedente como el caso que “se configura cuando el funcionario judicial se aparta de las sentencias emitidos por los tribunales de cierre (precedente vertical) o los dictados por ellos mismos (precedente horizontal) al momento de resolver asuntos que presentan una situación fáctica similar a los decididos en aquellas providencias, sin exponer las razones jurídicas que justifique el cambio de jurisprudencia”.

En el presente caso, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia desconoció su propio precedente al afirmar que “En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato está permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo” a pesar de que en múltiples providencias había reconocido lo contrario, así por ejemplo en sentencia con radicación 63483 del 20 de febrero de 2019, había sido clara en señalar “el colegiado le dio una intelección equivocada al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como quiera que, pese a que consideró que la terminación del contrato de trabajo se materializó por vencimiento del plazo fijo pactado entre las partes, supuesto fáctico que constituye una razón objetiva para finalizar el vínculo, adujo que era necesaria la autorización del Ministerio” causa objetiva que según el criterio de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se identifica al diferenciar los casos en los que la terminación del contrato de trabajo obedece a una causa subjetiva (cuando media una

decisión unilateral) y aquellos en los que se configura una causa objetiva (como la expiración del plazo fijo pactado).

A continuación reseño varias sentencias que dejan en evidencia la posición de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia consistente en que la expiración del plazo fijo (causa objetiva) no es equiparable a una decisión unilateral (causa subjetiva).

Rad. 5794, 29 de noviembre de 1977. MP Juan Manuel Gutiérrez Lacouture:

“El plazo de duración del contrato de trabajo es fijado por ambos contratantes, luego no puede decirse que la terminación por vencimiento del plazo obedece a la decisión unilateral, como ocurre con el despido, sino que una parte de cumplimiento a lo acordado por ambas.”

Rad. 20613, 20 de octubre de 2003. MP Fernando Vásquez Botero:

“De otra parte, el fallador ad quem encontró que la terminación del contrato de trabajo por expiración del término pactado no configura un despido sino una forma legal de finiquitar la relación, que tampoco obliga a esa autorización, apreciación jurídica que además de no haber sido atacado por la vía adecuada que es la directa, se ajusta al criterio jurisprudencial que al respecto tiene fijado esta Sala de la Corte.”

Rad. 24357, 20 de abril de 2005. MP Carlos Isaac Nader:

“...la jurisprudencia ha construido la tesis de los modos legales de terminación del contrato, concepto donde cabe la expiración del plazo pactado o del plazo presuntivo, consistentes precisamente en modalidades de terminación del contrato que no constituyen, en estricto sentido, ni justa ni injusta causa, sino que obedecen a razones completamente ajenas a esas categorías, cuya ocurrencia por lo mismo no depende de la conducta que desplieguen los contratantes durante la ejecución de la relación o de la sola voluntad de una de ellas, sobre todo de la empleadora, sino que han sido acordadas previamente por las partes o en cierta forma impuestas de antemano por la ley o son resultado de mezclar estos dos elementos..”

Rad. 24636, 10 de octubre de 2005. MP Luis Javier Osorio López:

“En lo que tiene que ver con la situación acaecida del reconocido estado de gravidez de la demandante, quien para el momento de la desvinculación disfrutaba de su licencia de maternidad, la Corte sin dejar de desconocer la especial protección que nuestra legislación le brinda a esta clase de trabajadoras, no le es dable equiparar el rompimiento del contrato de trabajo a término fijo por expiración del plazo, al de un despido injusto, por la potísima razón, de que como se dijo su finalización obedeció a un modo legal, como lo es el cumplimiento del plazo pactado.”

No sobra acotar que la circunstancia del embarazo, no modifica ni hace variar las condiciones concertadas por las partes en un contrato de trabajo por tiempo determinado, pues además de fijar a voluntad el término de duración, los contratantes aceptan desde su celebración lo estipulado para su ejecución y se someten a la normatividad que gobierna este tipo de vínculos.

De suerte que al no presentarse una ruptura unilateral y sorpresiva del acto jurídico o despido por parte de la empleadora, no tenía porque acudir la demandada a la autoridad administrativa del trabajo para pedir el correspondiente permiso.”

Rad. 33414, 2 de julio de 2008. MP Eduardo López Villegas:

“En realidad, se trata del artículo 61 del CST, subrogado por el artículo 5° de la ley 50 de 1990 en cuyo ordinal h), efectivamente se establece que el contrato de trabajo termina Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7° del decreto –Ley 2351 de 1965 y 6° de esta ley, que son los casos de terminación del contrato de trabajo por justa causa y sin justa causa (modificado por el artículo 28 de la ley 789 de 2002), situaciones distintas a la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del termino fijado de común acuerdo por las partes.”

Rad. 33396, 3 de julio de 2008. MP Luis Javier Osorio López:

“...existen varios modos legales de terminación del contrato de trabajo que se enlistan en esta normatividad, dentro de los cuales se cuenta para lo que interesa al recurso de casación, con la expiración del plazo fijo pactado -literal c)- y la decisión unilateral en los casos de los artículos 7° del Decreto Ley 2351 de 1965 y 6° de la Ley 50 de 1990 –literal h-, donde no es dable confundir estas dos formas de finalización del vínculo y entrar a calificar el vencimiento del plazo como un “despido”, pues mientras la del literal c) requiere desde el momento de la celebración del contrato de trabajo, el concurso de voluntades para pactar una duración determinada o fija, en el evento del despido la terminación se origina en la voluntad unilateral del empleador de poner fin a la relación laboral con o sin justa causa.

...

Acorde con lo anterior, el contenido de la norma convencional de marras no tiene los alcances que le quiere imprimir la censura, máxime que como quedó definido al estudiarse el segundo cargo, el no prorrogar la empresa el contrato de trabajo a término fijo de la demandante por expiración o vencimiento del plazo inicialmente acordado por las partes, no se puede tener esa circunstancia como una terminación unilateral por parte del empleador o un despido sin justa causa, sino simplemente como un modo de finalización de la relación laboral en los términos del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.”

Rad. 34055, 21 de agosto de 2008. MP Luis Javier Osorio López:

“Así las cosas, y de acuerdo con la motivación de la sentencia, el Tribunal no incurrió en error alguno ostensible en cuanto consideró que el contrato de trabajo del demandante había terminado por vencimiento del plazo pactado y no porque hubiera despido del trabajador demandante, ya que ciertamente cuando la cláusula de estabilidad se refiere a que no se podrán terminar los contratos de trabajo sin justa causa comprobada, no está haciendo alusión a los contratos de trabajo a término fijo que culminan por la finalización del plazo convenido, como fue lo que ocurrió en el asunto bajo examen.”

Rad. 32827, 26 de agosto de 2008. MP Gustavo José Gnecco Mendoza:

“No obstante, importa precisar que no se equivocó el Tribunal cuando concluyó que no hay despido cuando se da por terminado un contrato de trabajo por el vencimiento del término pactado, como tuvo ocasión de explicarlo esta Sala de la Corte en sentencia de 21 de febrero de 2005, radicación 23957, en la que se precisó que no puede considerarse que exista despido y, por consiguiente, no se abre paso indemnización alguna, cuando, en el caso de la relación jurídica contractual entre el Estado y los trabajadores oficiales, una de las partes se acoge al plazo fijo pactado o al presuntivo semestral o cuando lo hace valer.”

Rad. 32595, 18 de febrero de 2009. MP Luis Javier Osorio López:

“Por tanto, no puede haber ilicitud alguna cuando una de las partes comunica a la otra con la antelación legal requerida su decisión de no renovar el contrato, de manera que vencido el plazo convenido y materializada dicha decisión, lo único que puede entenderse es que el contrato ha terminado por una de las causas legalmente establecidas para ello y sin que pueda imputársele responsabilidad alguna a la parte que la adopta.”

En reciente sentencia con radicación 115604, proferida por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, en la que fue analizado un caso de desconocimiento del precedente judicial, esa Corporación concluyó que se configuraba la vulneración de derechos fundamentales porque “el Tribunal demandado dejó de indicar los motivos por los que se aparta del mismo, razón suficiente para indicar dicho cuerpo colegiado no manifestó en debida forma las razones por la que en ese caso concreto no era aplicable o se debía apartar de la renombrada regla jurisprudencial”

En el caso sometido a consideración, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia siquiera mencionó su precedente frente a si la expiración del plazo fijo pactado era o no una causa objetiva, con lo que no puede considerarse que se apartó de ese precedente fijando un nuevo criterio.

En la sentencia SU-354-2017 la Corte Constitucional se refirió a los requisitos indispensables para considerar válida la decisión de apartarse del precedente:

(...) El primero, refiere al requisito de transparencia, es decir, del cual se colige que “las cargas que se imponen para apartarse de un precedente dependen de la autoridad que la profirió”. En efecto, el juez “en su providencia hace una referencia expresa al precedente conforme al cual sus superiores funcionales o su propio despacho han resuelto casos análogos, pues ‘sólo puede admitirse una revisión de un precedente si se es consciente de su existencia’. El segundo, es decir, el requisito de suficiencia, tiene que ver con que el juez debe exponer razones suficientes y válidas, “a la luz del ordenamiento jurídico y los supuestos fácticos del caso nuevo que justifiquen el cambio jurisprudencial”, es decir, que no basta con ofrecer argumentos contrarios a la posición de la cual se aparta, sino que debe demostrarse que el anterior precedente ha perdido vigencia para resolver asuntos futuros, bien sea por el cambio normativo o por la simple transformación social (...).

Y en la sentencia 115347 la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia indicó:

“Por tanto, una vez identificada la jurisprudencia aplicable al caso, la autoridad judicial solo puede distanciarse de la misma mediante un proceso expreso de contraargumentación que explique las razones del disenso, bien por: (i) ausencia de identidad fáctica, que impide aplicar el precedente al caso concreto, (ii) cambios normativos, (iii) transformaciones sociales que obligan a dar una nueva mirada a

determinada cuestión, o (iv) divergencias hermenéuticas fundadas en la prevalencia de mejores y más sólidos argumentos que permiten un desarrollo más amplio de los derechos, libertades y garantías constitucionales. Así, la posibilidad de separarse del precedente emanado de las corporaciones judiciales de cierre de las respectivas jurisdicciones supone, en primer término, un deber de reconocimiento de este y, adicionalmente, de explicitación de las razones de su desconsideración en el caso que se juzga (C-621-2015).”

Como en este caso la accionada no cumplió con esos requisitos, la conclusión obligada es que incurrió en la vulneración de los derechos fundamentales de CENCOSUD COLOMBIA SA, pues “El precedente horizontal tiene fuerza vinculante, atendiendo no solo a los principios de buena fe, seguridad jurídica y confianza legítima, sino al derecho a la igualdad que rige en nuestra Constitución” como lo indicó la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia en la última sentencia citada.

### **PRETENSIONES.**

De acuerdo con lo expuesto, solicito cordialmente que:

1. Se amparen los derechos fundamentales a la buena fe, a la seguridad jurídica, igualdad, al debido proceso y a la confianza legítima de CENCOSUD COLOMBIA SA.
2. Se deje sin efectos la sentencia proferida por la accionada.
3. Se ordene a la accionada que, en el término de 48 horas consagrado en el artículo 27 del Decreto 2591 de 1991, profiera nueva decisión, adaptada a los lineamientos jurisprudenciales citados en la oposición.

### **PRUEBAS.**

Con el fin de acreditar con el mayor grado de precisión posible los supuestos fácticos que originan la interposición de la presenta acción de tutela, allego 16 archivos correspondientes a:

1. Demanda.
2. Contestación de demanda.
3. Sentencia de primera instancia.
4. Apelación parte demandante.
5. Sentencia de segunda instancia.
6. Demanda de casación.
7. Escritos de oposición (2).
8. Sentencias citadas en las oposiciones (5).
9. Sentencia de casación.
10. Salvamentos de voto (2).

### **JURAMENTO**

En los términos del artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, manifiesto bajo la gravedad de juramento que a la fecha no he presentado acción de tutela alguna en relación con la sentencia proferida por la accionada.

De los honorables Magistrados,



**ÁNGELA NATALIA VILLAMIL SANTAMARÍA**

CC 53.117.323 exp. en Bogotá

TP 178.338 del C.S. de la J.

[natalia.villamil@phrlegal.com](mailto:natalia.villamil@phrlegal.com)