

SALA DE DECISIÓN DE TUTELAS N° 2

LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA

Magistrado ponente

STP13370-2019

Radicación n.º 106896

Acta 245

Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de septiembre de dos mil diecinueve (2019).

VISTOS:

Resuelve la Sala la acción de tutela interpuesta por YULES JAVIER ORTIZ ÁLVAREZ, en procura del amparo de sus derechos fundamentales, presuntamente vulnerados por la Sala de Descongestión 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Al trámite fueron vinculadas las partes e intervinientes reconocidas al interior del proceso ordinario laboral referido en la demanda de tutela.

FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN:

Según se establece de la demanda y sus anexos, YULES JAVIER ORTIZ ÁLVAREZ estuvo vinculado a la Cooperativa del Sistema Nacional de Justicia “Juriscoop” como auxiliar contable mediante contrato a término definido -que con posterioridad pasó a ser indefinido- desde el 1º de febrero de 1995 al 10 de mayo de 2006, cuando fue despedido, según afirmó, sin justa causa. Por tal motivo, demandó ante la jurisdicción ordinaria laboral a Juriscoop y,

por esa vía, solicitó la declaración de ineficacia del despido injusto.

A la par, solicitó el pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir, las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud, la reliquidación de las cesantías y sus intereses, así como la indemnización por despido injustificado.

En sustento de sus pretensiones, reseñó que el 10 de mayo de 2006 su empleador le presentó 2 cartas de despido. La primera, terminaba el contrato de manera unilateral por la desaparición de 85 pagarés, unos tiquetes aéreos e irregularidades en la concesión de un crédito. La segunda carta, consignaba el acuerdo de voluntades de las partes para terminar el contrato, misma que, decidió firmar el actor para evitar una anotación desfavorable en su hoja de vida y el retiro sin el pago de la liquidación correspondiente.

El actor presentó demanda ordinaria laboral contra Juriscoop, la cual le correspondió al Juzgado 7º Laboral del Circuito de Barranquilla.

Agotado el trámite correspondiente, el 4 de mayo de 2010 el Juzgado declaró la ineficacia del convenio entre las partes y condenó a la demandada al pago de \$29.505.000, pues encontró injustificado el despido de YULES JAVIER ORTIZ ÁLVAREZ.

Inconforme con la anterior determinación, la parte demandada la impugnó. La Sala Laboral del Tribunal Superior de la misma ciudad le impartió confirmación el 27 de septiembre de 2012 y modificó el numeral 4º en cuanto a la condena de perjuicios.

En esencia, al igual que la primera instancia, no encontró acreditado que la terminación del vínculo laboral fue por mutuo acuerdo. Así mismo, advirtió de la existencia de un documento en el que se reflejaba la intención de Juriscoop de despedir al demandante y, verificó la existencia de los diversos documentos con los cuales Juriscoop pretendía despedir al empleado. Por tanto, concluyó el carácter irregular de la terminación del contrato al existir vicios en el consentimiento del peticionario deviniendo ineficaz el acto

jurídico.

En desacuerdo con la decisión de segunda instancia, Juriscoop recurrió en casación. El 11 de marzo de 2019 la Sala de Descongestión 3 de la Sala de Casación Laboral de esta Corte casó la sentencia censurada.

Para el efecto consideró, la causa real que puso fin al contrato de trabajo fue el mutuo consentimiento de las partes. Concluyó que ello tuvo como finalidad “no manchar la hoja de vida del ex empleado”, pero tal manifestación por sí misma no conlleva un acto de coacción en la decisión que adoptó YULES ORTIZ por cuanto aceptó haber firmado la terminación del contrato con posterioridad al diálogo sostenido con el Director de Talento Humano de Juriscoop.

Así mismo, la Sala especializada accionada afirmó que en el expediente no hay prueba que demuestre tal coacción pues la bonificación que acompañó la oferta de terminar mutuamente el contrato, no tuvo la entidad suficiente para afectar el consentimiento del trabajador al momento de aceptarla.

En contraposición, el actor argumenta que Juriscoop lo presionó a consentir la terminación de la relación contractual de mutuo acuerdo, porque de no ser así, lo despedirían con justa causa.

Respecto al fallo atacado, indicó que la Sala Laboral de la Corte valoró sesgadamente las pruebas. Seguidamente, señaló que uno de los Magistrados que resolvió el recurso extraordinario se encontraba impedido para ello porque fungió como conjuez de la sala accionada a la par con el apoderado de Juriscoop que presentó la demanda de casación.

Al estimar vulnerados sus derechos fundamentales solicitó que se deje sin efecto la decisión judicial adversa. Consecuente con ello, pidió que se ordene a la autoridad que constituye el extremo pasivo de esta acción que emita una nueva decisión, esta vez favorable a sus

intereses.

#### TRÁMITE DE LA ACCIÓN:

Con auto del 13 de septiembre de 2019 esta Sala asumió el conocimiento de la demanda de tutela y corrió el respectivo traslado a los sujetos pasivos mencionados. Así mismo, vinculó a las partes, autoridades e intervinientes del proceso ordinario laboral 2006-00653.

A su vez, la Sala de Descongestión 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia defendió la legalidad de su decisión, para lo cual se remitió a los argumentos allí contenidos.

Por su parte, el Juzgado 12 Laboral del Circuito de Barranquilla precisó que tramitó el proceso ordinario con radicado 0260-2008, sin contar con más datos al respecto toda vez que el 5 de julio de 2011 remitió las diligencias al Tribunal Superior de Barranquilla y no han regresado al juzgado.

El apoderado de Juriscoop se opuso a la prosperidad del amparo pretendido. Aseguró que el accionante reconoció la autenticidad del documento lo cual permitió a la Sala accionada concluir que la terminación del contrato fue por mutuo acuerdo. En ese orden, pidió que se imparta firmeza a la decisión judicial controvertida.

#### CONSIDERACIONES DE LA CORTE:

De conformidad con el artículo 1º del Decreto 1983 del 30 de noviembre de 2017, por el cual se modificó el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, y el Acuerdo 006 de 2002, la Sala es competente para tramitar y decidir la acción de tutela, por cuanto el procedimiento involucra a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Encuentra la Sala que los razonamientos planteados en la decisión cuestionada son

ajustados a derecho, pues tienen soporte en las disposiciones pertinentes y la jurisprudencia aplicable. El contraste de ese marco jurídico con el caso concreto permite a la Sala alcanzar la misma conclusión.

En efecto, revisada la sentencia de casación SL723-2019, 11 marzo 2019, Rad. 59811, se advierte que la Sala de Casación especializada examinó el cargo planteado por el apoderado de Juriscoop, el cual guarda correspondencia con lo esbozado en el presente trámite, y concluyó que el Tribunal se equivocó al identificar la causa legal que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo atribuyéndole un despido injusto por haberse presionado al trabajador para que aceptara finalizar el vínculo de manera conjunta.

En primer lugar, abordó los reparos formulados respecto del aparente error del Tribunal al valorar las pruebas, conforme con el cual, Juriscoop en la contestación de la demanda aceptó que «daría por terminado el contrato de trabajo con justa causa, ante la comisión de una serie de errores en la ejecución del mismo» y concluyó que si ninguno de los hechos imputados por el empleador no eran ciertos, no se tenía razón para aceptar el arreglo propuesto. De ahí que, el vínculo finalizó por mutuo consentimiento.

Ello, explicó, en razón a que en el interrogatorio de parte YULES JAVIER ORTIZ ÁLVAREZ corroboró el consentimiento por él prestado al momento de terminar la relación laboral con la Cooperativa demandada. El actor reconoció su firma y explicó que había aceptado el convenio porque de no hacerlo igual sería despedido como se lo anunció el empleador, sin aludir a las supuestas faltas por las cuales tenía previsto Juriscoop finalizar el vínculo contractual.

Sumado a lo anterior, señaló la Sala de Casación Laboral, que para el caso concreto era preciso demostrar la existencia de un error, engaño, coacción, fuerza o presión en la voluntad del subordinado de donde se coligiera con facilidad que la finalización de la relación laboral estaba viciada, lo cual tampoco tuvo lugar en el caso estudiado.

Sobre el particular, indicó que el accionante tuvo la posibilidad de sopesar la situación más conveniente, entre las cuales, estaba rehusarse al convenio en caso de ser falsas las acusaciones presentadas por el empleador en su contra pero, optó por convenir la culminación del contrato de trabajo en los términos ya anotados.

De igual manera la Sala accionada sustentó la legalidad del actuar de la demandada, con base en los pronunciamientos CSJ SL, 4 jul. 2002, rad 18299 y CSJ, SL 10507-2014. En esencia, las partes pueden cambiar la decisión de despido por la terminación del contrato por mutuo acuerdo tal y como ocurrió en este asunto sin apreciarse como lesión a los derechos del trabajador.

Para ello, indicó que esa Sala especializada tiene establecido que en aquellos eventos en los cuales el empleador le anuncia al trabajador la terminación de la relación, las partes pueden negociar la manera de culminar la labor, ya sea el despido con justa causa, la terminación del contrato de manera mutua o con una contrapropuesta al empleador. Sin que sea posible señalar de torticeras dichas opciones (CSJ, SL10507 2014 y CSJ, SL 3 oct. 1995, rad. 7712).

Finalmente, desechó las argumentaciones de YULES JAVIER ORTIZ ÁLVAREZ debido a la ausencia de los elementos indicadores de la existencia del vicio en el consentimiento prestado por el actor porque «no basta con que se demuestre la decisión previa del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, sino que es menester que se acompañen otros elementos de juicio que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del CPTSS lleven al juzgador, a partir de la sana crítica, a concluir que aquellos efectivamente concurrieron y tuvieron la potencia determinante de la decisión del trabajador», pruebas que resultaron insuficientes a la hora de ser valoradas por la Sala especializada.

Por ende, la determinación adoptada por la Sala de Casación Laboral de cara al cargo planteado por Juriscoop no se ofrece contraria a derecho, sino fundamentada en las

disposiciones legales y el precedente aplicable, cuyo contraste con el caso concreto solamente permite a la Sala arribar a la misma conclusión.

Ante tal panorama, el principio de autonomía de la función jurisdiccional (artículo 228 de la Carta Política) impide al juez de tutela inmiscuirse en providencias como las controvertidas, las cuales hicieron tránsito a cosa juzgada, sólo porque la demandante no las comparte o tiene una comprensión diversa a la concretada en dichos pronunciamientos, sustentados con criterio razonable a partir de los hechos probados y la normativa aplicable.

Finalmente se dirá, en cuanto al impedimento que encuentra configurado el accionante en el Magistrado Eduardo Adolfo López Villegas que la manifestación de recusación debió haberla formulado dentro de la actuación de la que tenía noticia se estaba surtiendo en la Sala de Casación Laboral Sala de Descongestión No. 3 de esta Corte. La acción de tutela no es el mecanismo idóneo para revivir las actuaciones cuando por incuria el actor dejó pasar el momento procesal previsto para tales efectos.

En consecuencia, la Corte negará la protección demandada.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión de Tutelas N° 2 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

#### RESUELVE:

1. NEGAR la acción de tutela promovida por YULES JAVIER ORTIZ ÁLVAREZ, contra la Sala de Descongestión 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.
2. NOTIFICAR este proveído conforme al artículo 16 del Decreto 2591 de 1991.
3. En caso de no ser impugnada, REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para

su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA

PATRICIA SALAZAR CUÉLLAR

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria