

JOSÉ FRANCISCO ACUÑA VIZCAYA

Magistrado Ponente

STP14378-2019

Radicación n.º 107071

(Aprobación Acta No. 279)

Bogotá D.C., veintidós (22) de octubre de dos mil diecinueve (2019)

VISTOS

Decide la Sala el recurso de impugnación interpuesto por la ciudadana Diana María Lahmann Acevedo contra el fallo de tutela proferido por la Sala de Casación Laboral de esta Corporación el 31 de julio de 2019, que denegó el amparo invocado contra de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia.

Fueron vinculados como terceros con interés legítimo el Juzgado Civil Laboral del Circuito de La Ceja y las demás partes e intervinientes del proceso ordinario laboral de radicado No. 05376311200120180013501.

ANTECEDENTES

Y

FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

Fueron recogidos en la decisión de primera instancia en los siguientes términos¹:

La accionante instauró el presente mecanismo constitucional, con el fin de obtener la protección de su derecho fundamental al debido proceso, el cual, en su parecer, le fue transgredido por la autoridad judicial accionada, durante el trámite del proceso ordinario laboral referido en precedencia.

Afirmó, para respaldar su solicitud de protección constitucional, que fue contratada por el Colegio Vermont S.A.S. Medellín para desempeñar el cargo de auxiliar de enfermería, a través de un contrato de trabajo escrito, a término indefinido, el cual finalizó el 5 de julio de 2017, fecha en la cual fue despedida.

Explicó que los hechos que dieron origen a su despido ocurrieron el 8 de junio de 2017, por el hecho de haber dejado solo el departamento de enfermería; que dicha conducta generó el inicio de un proceso disciplinario, en el cual fue citada y escuchada en descargos; que el centro educativo realizó una reunión el 15 de enero de 2017, con el fin de mejorar los procedimientos para el cumplimiento de las funciones de las auxiliares de enfermería; que en dicha reunión adquirió compromisos relacionados con la toma de correctivos en la función por ella desempeñada, pese a lo cual le fue terminado el vínculo laboral por parte del colegio, sin que se le hubiese informado, de manera escrita, la tipificación de la conducta que le fue atribuida ni la norma legal o del reglamento interno del trabajo que la estipulara.

Añadió que, en razón de lo anterior, presentó una demanda ordinaria laboral contra el Colegio Vermont Medellín S.A.S., con el fin de obtener el reconocimiento y pago de la indemnización consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y el resarcimiento por perjuicios morales, correspondiéndole su conocimiento al Juzgado Civil del Circuito de la Ceja, Antioquia.

Expuso que, surtido el trámite procesal, la referida autoridad judicial, mediante sentencia proferida el 7 de noviembre de 2018, accedió a las pretensiones de la demanda, al haber

encontrado acreditado que hubo una falla en su proceso disciplinario, que implicó la violación de su derecho fundamental al debido proceso y, como consecuencia de ello, declaró la ilegalidad de la terminación unilateral e injusta del contrato de trabajo y condenó al colegio convocado a juicio al pago de la indemnización por despido sin justa causa, indexada, en la suma de \$21.632.762, así como a la indemnización por perjuicios morales, en cuantía de \$8.000.000.

Indicó que el Tribunal accionado, al desatar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra dicha providencia, mediante proveído de 7 de febrero de 2019 la revocó al argüir que la terminación del contrato de trabajo obedeció a la facultad legal que tiene el empleador de dar por terminado el mismo y, en su lugar, absolvió al Colegio Vermont Medellín S.A.S de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra.

Sostuvo que el juez de segundo grado incurrió en una vía de hecho por defecto «sustantivo» y «fáctico», pues, en su criterio, desconoció el precedente jurisprudencial proferido por la Corte Constitucional CC C-593-2014, el que, a su juicio, estableció los parámetros para dar por terminado un contrato de trabajo como consecuencia de un proceso disciplinario, y porque omitió la valoración del «acta de reunión No. 1 de junio 15 de 2017», medio probatorio con el cual, en su sentir, hubiese podido concluir que las faltas que le endilgó su ex empleador para dar por terminado el contrato de trabajo nunca existieron y, además, no se encontraban contempladas en el reglamento de la institución educativa.

Con apoyo en los hechos señalados, solicitó que se dejara sin valor ni efecto el fallo proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Antioquia fechado el 7 de febrero de 2019 y, como consecuencia de ello, se le ordenara a la referida autoridad judicial que profiriera una nueva providencia que confirmara las aclaraciones y condenas impuesta por el juez de primer grado. (Textual).

EL FALLO IMPUGNADO

La Sala de Casación Laboral de esta Corporación, mediante decisión adoptada el 31 de agosto de 2019 denegó el amparo invocado por Diana María Lahmann Acevedo, al considerar que la decisión tomada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia no es caprichosa o arbitraria, por el contrario, se encuentra basada en argumentos razonables y coherentes razón por la cual se hace innecesaria la intervención del juez constitucional.²

LA IMPUGNACIÓN

El 16 de agosto de 2019, la accionante interpuso recurso de impugnación dentro del cual critica que tanto el fallo proferido por la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, como la providencia objeto de su solicitud de amparo, incurrieron en un defecto fáctico al no tener en cuenta el acta de compromiso realizada el 15 de junio de 2017, al igual que desconocer ciertos aspectos de los hechos, como lo fue la edad de los estudiantes, entre otros.

Insiste sobre que las faltas disciplinarias que el Colegio Gimnasio Vermont de Medellín le atribuyó, no se encontraban fijadas como tal dentro del Reglamento Interno del Trabajo de la institución al momento que le acusaron de haberlas cometido, por lo cual considera infundado su despido, especialmente porque este estuvo basado en un proceso disciplinario que está sin culminar.³

CONSIDERACIONES DE LA SALA

De conformidad con lo previsto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala es competente para resolver el recurso de impugnación interpuesto por Diana María Lahmann Acevedo contra la decisión proferida el 31 de julio de 2019 por la Sala de Casación Laboral de esta Corporación.

Al respecto, el problema jurídico que convoca a la Sala consiste en determinar si contra la

sentencia proferida en segunda instancia dentro del proceso ordinario laboral promovido por la accionante para que se reconociera que fue despedida sin justa causa, se configuran los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela contra decisiones judiciales y, en consecuencia, debe revocarse el fallo de tutela de primera instancia y concederse el amparo invocado.

Requisitos de procedibilidad de la acción de tutela contra decisiones judiciales.

Como ha sido recurrentemente recordado por esta Sala, la acción constitucional de tutela es un mecanismo de protección excepcional frente a providencias judiciales, su prosperidad va ligada al cumplimiento de estrictos requisitos de procedibilidad que implican una carga para la accionante, tanto en su planteamiento como en su demostración, como lo ha expuesto la propia Corte Constitucional.

Por este motivo, y como ha sido desarrollado por la Doctrina constitucional, la acción de tutela contra providencias judiciales exige:

- a. Que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional.
- b. Que hayan sido agotados todos los medios -ordinarios y extraordinarios- de defensa judicial al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio iusfundamental irremediable.
- c. Que se cumpla el requisito de la inmediatez, es decir, que la tutela se hubiere interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que

originó la vulneración.

d. Cuando se trate de una irregularidad procesal, debe quedar claro que la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que atañe a los derechos fundamentales de la accionante.

e. Que la accionante identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal vulneración en el proceso judicial, siempre que esto hubiere sido posible.

f. Que la decisión judicial contra la cual se formula la acción de tutela no se corresponda con sentencias de tutela.

Los anteriores requisitos, no pueden quedarse en meros enunciados, pues han sido reiterados por la Corte Constitucional, primero en la sentencia C-590 de 2005, luego en las decisiones T-332, T-212 y T-780 de 2006, reforzando lo dicho en la primera de las mencionadas providencias, en el sentido que, cuando se trata de acciones de tutela contra providencias judiciales, las mismas solo pueden tener cabida «...si se cumplen ciertos y rigurosos requisitos de procedibilidad. Dentro de estos pueden distinguirse unos de carácter general, que habilitan la interposición de la tutela, y otros de carácter específico, que tocan con la procedencia misma del amparo, una vez interpuesta».

En punto de las exigencias específicas, como fue recogido en la sentencia C-590 de 2005, han sido establecidas las que a continuación se relacionan:

- 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, el cual 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 inconstitucionales⁴ o que presentan una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión;
- e. Error inducido, el cual surge 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.
- f. Decisión sin motivación, que implica el incumplimiento de los funcionarios judiciales de explicitar los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones, en el entendido que precisamente en esa motivación reposa la legitimidad de su órbita funcional.
- g. 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 [5].
- h. Violación directa de la Constitución.

Queda entonces claro que en atención a la fuerza normativa de la cosa juzgada y al respeto de la autonomía judicial, la acción consagrada en el artículo 86 de la Constitución Nacional, cuando se dirige a cuestionar una decisión judicial, tiene carácter excepcional, y su prosperidad está atada a que se cumplan los requisitos de procedibilidad anteriormente enunciados. De manera que quien acude a ella tiene la carga no sólo respecto de su planteamiento, sino de su demostración.

Análisis del caso concreto.

En el caso bajo examen, a partir del marco jurídico presentado y la revisión de las pruebas obrantes, la Sala considera que lo pertinente es confirmar el fallo impugnado puesto que contra la sentencia proferida el 7 de febrero de 2019 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia no se configuró ninguno de los requisitos específicos de procedibilidad de la acción de tutela contra decisiones judiciales que haga necesaria la intervención del Juez Constitucional.

Al examinar el fallo censurado, al igual que la decisión que resolvió la solicitud de amparo en primera instancia, la Sala evidencia que el despido realizado a la accionante el 5 de julio de 2017 fue realizado en debida forma y alegando una causa justa que lo respaldó.

Esto teniendo en cuenta que su despido no se presentó como resultado de una sanción disciplinaria sino como un trámite separado de este en ejercicio de las facultades establecidas dentro del parágrafo único del artículo 86 del Reglamento Interno del Trabajo del Colegio Gimnasio Vermont S.A., el cual dispone:

El régimen disciplinario no es de forzosa aplicación, y en ningún caso limita la facultad que tiene la Empresa para dar por terminado el contrato de trabajo cuando lo estime conveniente. Mejor aún, ningún empleado o empleado [sic] podrá solicitar que, a cambio del despido, se le aplique la sanción que el considere que se ajusta para un evento específico, toda vez que la ley laboral tiene parámetros y causales taxativas para terminar el

contrato de trabajo. (Negrillas fuera del texto original).⁶

En ese sentido, la Sala evidencia que el despido de Diana María Lahmann Acevedo fue realizado con ocasión la aceptación sobre la ocurrencia de los hechos que esta hizo en la diligencia de descargos del 14 de junio de 2017, los cuales por sí solos configuraban una causal de despido por justa causa, más específicamente, aquella relacionada con «la inejecución, por parte del empleado de las obligaciones contractuales o legales», la cual se encuentra establecida tanto en el Reglamento Interno del Trabajo del Colegio empleador, como en el Código Sustantivo del Trabajo.

De esta manera queda descartado que su despido fuera la consecuencia de una sanción disciplinaria, y por tanto que se le haya vulnerado algún derecho fundamental por el hecho de que dicho procedimiento sancionatorio haya quedado «inconcluso», especialmente porque la finalidad de la diligencia de descargos es «establecer la realidad de los hechos y darle la oportunidad al trabajador de manifestarse respecto de los mismos» y se observa que a la accionante se le permitió ejercer su derecho de contradicción y defensa y, por tanto, se le garantizó su derecho fundamental al debido proceso al momento de terminar unilateralmente el vínculo laboral.

Si bien la accionante considera que tiene una justificación válida para los hechos cometidos el 8 de junio de 2017, por los cuales fue posteriormente desvinculada, esta no fue compartida por su empleador y, tampoco, por el juez natural de segunda instancia. Como se trata de un criterio que fue emitido en ejercicio de la autonomía que ampara a estos sujetos, el Juez Constitucional no se puede inmiscuir en el presente asunto.

Al respecto, debe reiterarse que la simple discrepancia no habilita la procedencia de la acción de tutela pues este no es un mecanismo encaminado a imponer un determinado criterio.

Por estos motivos, la Sala concluye que el fallo proferido por la Sala Laboral del Tribunal

Superior de Antioquia está ajustado a la normativa y jurisprudencia relacionada al tema, por lo que confirmará el fallo de tutela de primera instancia.

Por lo expuesto, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN PENAL – EN SALA DE DECISIÓN DE ACCIONES DE TUTELA N° 1, administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

1. CONFIRMAR el fallo de tutela impugnado.

1. NOTIFICAR a los sujetos procesales el presente fallo, por el medio más expedito.

2. Envíese la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión, dentro del término indicado en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JOSÉ FRANCISCO ACUÑA VIZCAYA

EUGENIO FERNÁNDEZ CARLIER

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria

- 1 Folios 23 a 24, cuaderno 2.
- 2 Folios 23 a 29, cuaderno 2.
- 3 Folio 37 a 70, cuaderno 2.
- 4 Ídem. Sentencia T-522 de 2001.
- 5 «Cfr. Sentencias T-462 de 2003 ; SU-1184 de 2001 ; T-1625 de 2000 y T-1031 de 2001.»
- 6 Folio 21, cuaderno 1.