

JAIME HUMBERTO MORENO ACERO

Magistrado ponente

STP1602-2020

Radicación n° 108814

Acta n.º 36

Bogotá, D.C., diecisiete (17) de febrero dos mil veinte (2020).

ASUNTO

Se decide la impugnación presentada por la apoderada especial de la empresa Tropical Coffee Company S.A.S., contra el fallo proferido el 25 de noviembre de 2019, por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante la cual negó la tutela interpuesta en protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, igualdad y seguridad jurídica, presuntamente vulnerados por la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta y el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de la misma ciudad, trámite al cual se vinculó al Sindicato de Trabajadores de la Industria del Café, Sintrainduscafe y a las partes e intervinientes dentro del proceso de fuero sindical radicado «2018-00467».

ANTECEDENTES

I. HECHOS Y FUNDAMENTOS

Los sucesos que motivaron la solicitud de amparo constitucional y las pretensiones de la demandante, fueron reseñados por la Sala de Casación Laboral, de la forma como sigue:

Como sustento de sus pretensiones, manifiesta que presentó demanda especial de fuero sindical o permiso para despedir por parte de Tropical Coffe en contra del señor Wilmar Gómez López dentro de los dos meses de finalizado el procedimiento disciplinario contenido en el reglamento; que la demanda la radicó el 13 de noviembre de 2018, luego de comprobarse en el trámite disciplinario su responsabilidad, la cual finalizó el «27 de septiembre de esa data», lo que se considera como en una justa causa para ser despedido; que el soporte de la acción es haber incurrido en actos contrarios a la buena fe tendientes a engañar a la empresa.

Informa, que el conocimiento en primera instancia le correspondió al Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Santa Marta, bajo el radicado No. 47-001-31-005-004-2018-00467-00, el cual mediante providencia del 10 de septiembre de 2019, declaró probada la excepción de prescripción propuesta por el demandado; que el a quo argumentó en su determinación, que la entidad actora conoció de los hechos el «5 de septiembre de 2018», cuando la Universidad del Magdalena brindó respuesta a la compañía en la cual indicó que el certificado no fue expedido por el centro educativo, y no desde la fecha en que finalizó el procedimiento disciplinario, pues a su criterio los hechos invocados como justa causa no tuvieron controversia por parte del trabajador, sino que fueron aceptados; que el artículo 118 A del CPT y S.S., ordena que los dos (2) meses deben ser contados desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de los hechos.

Manifiesta, que contra la decisión la parte demandante interpuso el recurso de apelación, que se surtió en la Sala Laboral del Tribunal Superior de esa ciudad, el cual mediante decisión del 10 de octubre de 2019, confirmó la decisión de primera instancia emitida el 10 de septiembre de ese mismo año.

Señala el accionante, que el ad quem consideró que:

Al no estar contemplado el despido como sanción, no era necesario el agotamiento de un proceso disciplinario para la terminación del contrato, por tanto, en el caso en comento, procedía la hipótesis de la contabilización a partir del conocimiento del empleador de la justa causa que invoca para despedir.

No debía confundirse el debido proceso que le asiste al demandado dentro del proceso disciplinario con la contabilización de término de prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical, que dispone que se contabiliza a partir de la fecha en que se tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa en el caso en cuestión, el empleador tuvo conocimiento el 5 de septiembre de 2018, por lo que, desde esa fecha, empezaron a correr los 2 meses.

Expone el gestor del trámite, que por tal razón el Tribunal al contabilizar el término de dos meses, consideró que ya se encontraba vencido a la fecha de presentación de la demanda especial de fuero sindical, lo que considera está errado, porque aplicó indebidamente el artículo 118 A del CT y S.S., en razón que allí se estipula que la prescripción para presentar la demanda y así solicitar el permiso para despedir, corre para el empleador, desde la fecha en que este tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente (Negrilla y subraya del texto).

Explica, que debía agotarse primero el procedimiento disciplinario reglamentario, en razón a que el artículo 91 del Reglamento Interno del Trabajo es imperativo al establecer, que el mismo rige para cuando la empresa considere que se ha cometido una falta disciplinaria, lo anterior, sin distinguir si dicha falta da lugar a una sanción, a un despido o quede sin consecuencia alguna; que la tesis del ad quem es desacertada y por fuera del marco legal.

Indica, que por lo tanto, aunque es cierto, que el despido con justa causa no es una sanción

disciplinaria y, que por tanto, no requeriría de un proceso previo disciplinario, por reglamento, era necesario agostar dicho procedimiento, por tratarse de una falta disciplinaria, so pena de una nulidad de la decisión.

Por lo anterior, la correcta contabilización de la prescripción en esta caso debía hacerse desde cuando finalizó el procedimiento disciplinario seguido al demandado, es decir, desde el «27 de septiembre de 2018», fecha en que se tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del señor Wilmar Gómez, garantizando el debido proceso y defensa; que adicionalmente la Magistratura censurada se apartó del precedente horizontal como es la sentencia No. 31080 del 28 de enero de 2013, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Peticiona se le amparen sus derechos fundamentales invocados, se declaren nulas las sentencias de fecha 10 de septiembre de 2019, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Santa Marta, y la del 10 de octubre de la misma calenda, emitida por la Sala Cuarta de decisión laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de igual ciudad; se le ordene a la Colegiatura censurada, expedir una nueva providencia que se ajuste a las normas que regulan la materia y a las pruebas debidamente arrimadas al expediente, esto es, que revoque la decisión de primera instancia, para que conceda el levantamiento del fuero sindical.

DEL FALLO RECURRIDO

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia de 25 de noviembre de 2019, negó el amparo solicitado tras considerar que dentro del asunto cuestionado, las autoridades actuaron en el marco de la autonomía e independencia que le es otorgado por la Constitución y la ley, pues, apoyaron su respectiva decisión en la normativa aplicable para el caso en cuestión.

Lo anterior, porque la determinación consistente en declarar la prescripción de la acción

laboral en contra de la empresa -hoy accionante-, fue ajustada a los parámetros legales, en tanto que la contabilización del término prescriptivo para la iniciación del proceso de fuero sindical (2 meses según el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo¹), comenzó desde que la entidad tenía conocimiento del hecho y no, como erradamente lo entiende aquélla, desde la finalización del proceso disciplinario, pues el reglamento interno de Tropical Coffee Company S.A.S., no contempla la necesaria realización de ese procedimiento sancionatorio, para el despido.

DE LA IMPUGNACIÓN

Fue promovida por la apoderada especial de la empresa Tropical Coffee Company S.A.S., sin que ahondara en las razones de su disenso.

Posteriormente, allegó memorial en el que reiteró los argumentos expuestos en el libelo introductorio.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo establecido en el artículo 2º del Decreto 1983 de 2017, que modificó el Decreto 1069 de 2015, en concordancia con el canon 44 del Reglamento General de la Corte Suprema de Justicia, es competente esta Sala para conocer la impugnación contra la providencia emitida por la homóloga de Casación Laboral.

La máxima autoridad de la jurisdicción Constitucional ha sostenido, de manera insistente (primero en la sentencia C-590 del 8 de junio de 2005 y luego en las decisiones T-332, T-780 y T-212 de 2006, entre otras), que este instrumento de defensa tiene un carácter estrictamente subsidiario y como tal no constituye un medio alternativo para impugnar o censurar las determinaciones dentro de un proceso judicial o administrativo.

Excepcionalmente, esta herramienta puede ejercitarse para la protección de derechos

fundamentales que resultan violados cuando se actúa y resuelve de manera arbitraria o caprichosa; o en aquellos eventos en los cuales las providencias son expedidas fuera del ámbito funcional, en forma contraria a la ley; esto es, si se configuran las llamadas causales de procedibilidad, o en el supuesto que el mecanismo pertinente, previamente instituido, sea claramente ineficaz, suceso en el que procede como dispositivo transitorio, con el fin de evitar un perjuicio irremediable.

En el asunto bajo estudio, el problema jurídico se contrae a resolver la impugnación presentada por la apoderada especial de la empresa Tropical Coffee Company S.A.S., contra el fallo proferido el 25 de noviembre de 2019, por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante la cual negó la tutela interpuesta en protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, igualdad y seguridad jurídica, presuntamente vulnerados por la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta y el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de la misma ciudad, al interior del proceso por fuero sindical promovido en contra del trabajador Wilmar Gómez López, en el que se decretó la prescripción de la acción en favor de éste.

A juicio de la parte actora, los entes accionados violaron sus garantías superiores, al interpretar erradamente el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo, pues de él se deriva que la empresa tiene 2 meses para iniciar el procedimiento de levantamiento del fuero ya sea desde el conocimiento del hecho o la terminación del proceso disciplinario, en cuyo evento, si se contabiliza lo último, en su caso no estaría configurada la sanción prescriptiva.

Pues bien, teniendo en cuenta el carácter subsidiario y residual que gobierna este instrumento, encuentra esta Colegiatura que la presente postulación de amparo deviene improcedente, al considerar que este medio no supone una instancia del proceso ordinario, ni fue instaurado como una jurisdicción paralela, tampoco es la sede a la que se acude en última opción cuando los resultados, después de surtirse el trámite respectivo, son

insatisfactorios para una de las partes. De ahí que se afirme que la tutela no es adicional o complementaria, ya que su esencia es de ser única vía de protección que se brinda al presunto afectado en sus derechos fundamentales.

Cabe recordar que el juez constitucional no debe inmiscuirse en los asuntos asignados funcionalmente al natural y, en especial, si la injerencia tiene que ver con el modo en el que valoró el tema a su cargo, e interpretó y aplicó la normatividad, pues lo contrario sería quebrantar su autonomía e independencia. Excepcionalmente, cuando las providencias se apartan abruptamente del ordenamiento y resuelven con arbitrariedad, o son producto de negligencia extrema, es que se habilita esa intervención.

Analizadas las determinaciones cuestionadas, se verifica que dentro del proceso ordinario laboral, se analizó el tema propuesto en esta tutela, ya que la contabilización del término prescriptivo para la iniciación del proceso de fuero sindical (2 meses según el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo), comenzó desde que la entidad tenía conocimiento del hecho y no, como lo entiende la empresa, finalizado el proceso disciplinario, pues el reglamento interno de Tropical Coffee Company S.A.S., no contempla la necesaria realización de ese trámite sancionatorio, para el despido.

En palabras del Tribunal accionado:

No es materia de discusión la calidad de trabajador del demandado, así como tampoco su condición de aforado; el asunto se centra específicamente en establecer si el juez de instancia dio aplicación incorrecta al artículo 118ª del CST, al contar el término de prescripción desde el conocimiento del hecho, y no desde la finalización del procedimiento disciplinario.

[...] cabe señalar que el reglamento interno de trabajo aportado por la empresa, establece en su artículo 84 de ese mismo reglamento, que la “terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa no se considera como sanción disciplinaria, sino como medio

jurídico para extinguir aquél. El abandono del cargo constituye terminación unilateral del contrato por parte del trabajador”.

Nótese que, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa no constituye en sí una sanción disciplinaria, razón por lo que en el presente caso no le asiste razón a la apelante, en argumentar que se le impuso una carga a la empresa de adelantar un procedimiento disciplinario, cuando el despido ni siquiera está contemplado como sanción disciplinaria, según su mismo reglamento de trabajo.

Al no estar contemplado el despido como sanción, no era necesario el agotamiento de un proceso disciplinario para la terminación de contrato por justa causa, sino que por ser aforado el demandado, el empleador requería el levantamiento del fuero -permiso para despedir por vía judicial-, por lo que resultaría errado contabilizar el término prescriptivo para la acción especial de levantamiento de fuero sindical desde la finalización del procedimiento disciplinario, como lo alegó la apelante, por lo que en esta aplica la hipótesis de la contabilización a partir del conocimiento del empleador de la justa causa que invoque para despedir.

[...] según dispone la norma 118 A del CPT SS, se contabiliza a partir de la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa, y en el caso bajo estudio fue el «5 de septiembre del 2018», por lo que desde esa fecha empezaron a correr dos meses, y al presentar la demanda el día «13 de noviembre de 2018], dicha acción ya se encontraba afectada por el fenómeno jurídico de la prescripción, razón por la que no existen bases para modificar lo decidido por el a quo, que declaró probado la excepción de prescripción planteada por el demandado, concluyendo así que no se dio aplicación distinta al artículo 118 A del CPTSS tal como lo expuso el recurrente.

Lo decidido, entonces, descansa sobre criterios de interpretación razonable y es fruto de un serio y completo análisis frente a la situación evaluada en ese momento. De tal suerte, la

actual inconformidad no vislumbra la vulneración de garantías, sino la insistencia en una pretensión que fue válidamente atendida en la instancia respectiva, aspecto que conlleva a negar el amparo deprecado, como esta Corporación lo ha expresado en sentencias anteriores, entre otras, CSJ STP, - 23 ene. 2014, rad. 71366, CSJ STP 11 feb. 2016, rad. 84062 y CSJ STP 28 sep. 2017, rad. 94293.

El razonamiento de las entidades demandadas no puede controvertirse en el marco de la acción de tutela, cuando de manera alguna se percibe ilegítimo, caprichoso o irracional. Entendiendo, como se debe, que la misma no es una herramienta jurídica adicional, que en este evento se convertiría prácticamente en una tercera instancia, no es adecuado plantear por esta senda la incursión en causales de procedibilidad, originadas en la supuesta arbitrariedad en la interpretación de las disposiciones aplicables al asunto, o en el seguimiento de los lineamientos jurisprudenciales sobre el caso debatido.

Lo anterior constituye, entonces, razones suficientes para confirmar la sentencia emitida por la Sala Homóloga.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia - Sala de Tutelas N° 3, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo impugnado.

SEGUNDO: Ejecutoriada esta decisión, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase

JAIME HUMBERTO MORENO ACERO

EYDER PATIÑO CABRERA

1 El nuevo texto es el siguiente:> Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.