

EYDER PATIÑO CABRERA

Magistrado Ponente

STP1871-2020

Radicación n° 108742

Acta 026

Bogotá, D.C., diez (10) de febrero de dos mil veinte (2020).

ASUNTO

Se pronuncia la Sala en relación con la demanda de tutela presentada por el apoderado de la Caja de Compensación Familiar del Departamento de Nariño en contra de la Sala de Descongestión Laboral N° 3 de la Corte Suprema de Justicia, por la presunta violación de su derecho fundamental al debido proceso. Al trámite fueron vinculadas las partes e intervinientes dentro del proceso ordinario objeto de escrutinio.

1. LA DEMANDA

Expone el apoderado de la entidad demandante que el trabajador Óscar Wilson Reyes Yaín promovió demanda laboral en contra de la Caja de Compensación Familiar de Nariño, Comfamiliar, en busca de que judicialmente se declarara que entre las partes existió contrato de trabajo sin solución de continuidad, desde el 16 de febrero de 1989 hasta el 14 de junio de 2006, y que mientras desempeñaba el último cargo que ocupó como Subdirector de Servicios Sociales fue objeto de despido sin justa causa laboral.

Teniendo en cuenta que estaba afiliado al sindicato de trabajadores de la entidad y al estimar que era beneficiario de la Convención Colectiva, reclamó que se condenara a la demandada que lo reintegrara al mismo cargo que venía desempeñando, o a otro de igual o superior categoría, al pago de los salarios dejados de percibir, primas de antigüedad y servicios, vacaciones, y demás beneficios extralegales, así como el aporte al pago de la seguridad social dejadas de percibir y las costas del proceso.

La anterior demanda fue denegada en primera instancia por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pasto, en sentencia del 12 de noviembre de 2010, con el argumento de que no se había allegado y aportado a la actuación judicial la respectiva Convención Colectiva en debida forma.

La Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior de Cali, en providencia del 29 de febrero de 2012, al desatar el recurso de apelación que elevó el trabajador, confirmó la decisión de a quo, pero en razón a que el demandante no era beneficiario de la Convención Colectiva, puesto que no acreditó que tuviese más de ocho años de afiliación al sindicato, pues ingresó a dicha organización en el 2000 y su despido laboral ocurrió en junio de 2006.

Inconforme con la anterior postura, el trabajador interpuso demanda de casación, la cual fue resuelta a su favor en sentencia SL4258-2019 por la Sala de Descongestión Laboral N° 3 de la Corte Suprema de Justicia, que casó la providencia cuestionada.

La máxima corporación de lo Laboral estimó que el demandante sí era beneficiario de la convención colectiva, concretamente, le asistía el fuero de estabilidad establecido en la cláusula tercera de tal fuente normativa, pues solo requería acreditar ocho años de antigüedad como trabajador de la empresa y no de afiliación al sindicato, pues la norma convencional no hace tal distinción.

Además, encontró que se adelantó un proceso disciplinario sin las garantías procesales que

le asistían y sin el pleno goce del ejercicio del derecho de contradicción.

La empresa demandada promueve la presente demanda de tutela, al sustentar que la anterior decisión judicial afecta sus derechos fundamentales, y que su reclamación reúne los requisitos genéricos y específicos de procedencia.

Expone que la Corporación accionada incurre en defectos sustantivo, fáctico y desconoce el precedente jurisprudencial en la providencia demandada, pues, básicamente, considera que el Subdirector de Prestaciones Sociales no es beneficiario de la convención colectiva, ya que su cargo es del nivel directivo implica una exclusión de dichos beneficios, según el artículo tercero de dicha fuente normativa.

En tal orden, se desconoce el precedente SU-1185 de 2001, en la que la Corte Constitucional ratifica que es equivocado desconocer la naturaleza y contenido expreso de la Convención Colectiva y el hecho de que no se le puede dar un alcance diferente más allá de lo que literalmente consagre su texto; así mismo, alega que se le otorgó una equivocada interpretación que contradice los postulados mínimos de razonabilidad jurídica y se valoró indebidamente la prueba, pues esta indica que contra el trabajador demandante se adelantó un proceso disciplinario con pleno respeto de los derechos del trabajador.

Con fundamento en lo anterior, solicita que se tutelen sus derechos fundamentales y en consecuencia se ordene a la Sala de Descongestión N° 3 de la Sala de Casación Laboral que emita una nueva decisión en la que se abstenga de casar la sentencia demandada promovida por Oscar Wilsón Reyes Yaín.

2. RESPUESTA DE LOS ACCIONADOS

1. La Sala de Descongestión N° 3 de Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia solicita que se deniegue las pretensiones de la demanda, con fundamento en que es improcedente para cuestionar providencias judiciales de las que no se extrae ninguna

arbitrariedad o irregularidad, sino el resultado de la normatividad y jurisprudencia vigente, tal y como se extrae de la misma sentencia, la cual anexó en su respuesta.

2. Los demás los vinculados y demandados dentro del presente trámite constitucional, no obstante haber sido notificados, no rindieron informe requerido dentro del término dispuesto para ello.

3. CONSIDERACIONES

1. De conformidad con lo establecido en el Decreto 1983 del 2017, en concordancia con el artículo 44 del Reglamento General de la Corte Suprema de Justicia, es competente esta Sala para pronunciarse sobre la impugnación interpuesta contra la sentencia de tutela adoptada en primera instancia por la Sala de Casación Laboral de esta Corporación.

2. Según se ha reiterado, la potestad de controvertir las decisiones de los jueces a través de la acción de tutela tiene un alcance excepcional y restringido, como bien lo ha precisado la Corte Constitucional en sentencia C-543 de 1992 y la jurisprudencia pacífica de esta Sala; todo ello por virtud de un cabal respeto de los principios de seguridad jurídica, cosa juzgada y autonomía judicial. La razón de una tal postura no es distinta a evitar que la misma se convierta en un instrumento adicional para discutir la disparidad de criterios entre los sujetos procesales y la autoridad accionada, contrariando su esencia, que no es otra que denunciar la violación de los derechos fundamentales.

3. A pesar de lo anterior, tal criterio no resulta absoluto, ya que la acción constitucional será procedente cuando se atacan decisiones judiciales en la medida que carezcan de fundamento objetivo, por el contrario, serán improcedentes aquellas en donde las consideraciones personales o subjetivas del accionante se anteponen a las argumentaciones del funcionario que las profiere, toda vez que esa circunstancia por sí misma no es razón suficiente para predicar la existencia de una arbitrariedad que acredite la existencia de una causal de procedibilidad¹.

4. En el presente asunto, el debate que plantea el demandante se centra en la supuesta equivocación de la Sala de Casación Laboral al acceder a la demanda de casación que elevó el trabajador Óscar Wilson Reyes Yaín.

La demanda de tutela se centra en que la sala accionada, equivocadamente, le concedió prerrogativas sindicales a las que no tenía derecho por ser un empleado del nivel directivo, quien, supuestamente, se encuentra excluido de tales beneficios. Adicionalmente, no se valoró adecuadamente la prueba del expediente, error que llevó a la conclusión de que se habían transgredido la garantía al debido proceso a la entidad demandante.

5. Desde ahora puede señalarse que la temática objeto de controversia fue atendida y resuelta por la Máxima Instancia de la Jurisdicción Laboral, quien inició el debate judicial, al preguntarse si: «al demandante (...) lo cobijaba el beneficio de la estabilidad laboral contenida en la cláusula décima convencional 1995-1996 (...) dada la exclusión prevista para quienes ejercieran los cargos de subdirectores, jefe de personal y asesor jurídico.

Desde tal óptica, la Sala accionada, luego de examinar las normas convencionales, válidamente interpretó las cláusulas tercera, octava y décima de la Convención Colectiva, al siguiente tenor:

[...] la cláusula tercera, establece como regla general, un campo de aplicación a los trabajadores afiliados y a «quienes se acojan a la Convención»; salvo, aquellos que se desempeñaran en nivel directivo como los allí enlistados, entre los cuales se encontraban los ejercidos por el actor.

De la cláusula octava de dicho convenio, se extrae, que extendió su cobertura, a todos los trabajadores, independientemente de que estuvieran sindicalizados o no, siempre que se diera el cumplimiento de la exigencia allí prevista, como la relacionada con el personal vinculado a través de contratos de trabajo a término indefinido, con jornadas máximas laborales de 45 horas semanales.

De otra parte, del texto de la cláusula décima extralegal, también se desprende la consagración de una regla general de protección y garantía de estabilidad laboral al trabajador, en los casos de despidos sin justa causa comprobada, que otorga el derecho al reintegro y consecuente pago de salarios y prestaciones, excepto para los «Subdirectores, Jefe de Personal y Asesor Jurídico»; no obstante, para que operara la proscripción a esta salvedad, el párrafo único del mismo precepto, la condicionó al cumplimiento de un tiempo en la prestación de servicio «de 8 años en forma ininterrumpida», y de cuyo contenido se infiere además, en ese interregno, mientras el trabajador alcanzaba a cumplir este tiempo que le hacía beneficiario de tal prerrogativa, para poder finiquitar el vínculo laboral, debía acudirse a lo normado en el Código de Sustantivo del Trabajo.

Dicho en otros términos, si bien las mencionadas cláusulas del instrumento convencional 1995-1996, consagraron unas excepciones a la regla general de estabilidad laboral y protección al trabajador de la Caja de Compensación enjuiciada, es evidente que también extendió tales garantías a quienes se desempeñaban en los cargos atrás relacionados, sujetos únicamente a tres condiciones: i) que el vínculo laboral lo fuera mediante contrato de trabajo a término indefinido; ii) un tiempo de servicios a la demandada, mínimo de 8 años; y, iii) que este lapso de antigüedad, debía ser continuo e ininterrumpido.

Desde esta arista, advierte la Sala, que se equivocó el sentenciador de segundo grado, toda vez que las tres condiciones señaladas en precedencia, las cumple el demandante, para ser beneficiario de la garantía de protección y estabilidad laboral consagrada en el texto convencional de 1995-1996, contrario a lo que infirió el ad quem, cuando expresó que Reyes Yain, conforme a las certificaciones de folios 118 del cuaderno principal y «821» del anexo 1, «se sindicalizó en el año 2000», -aspecto que es irrelevante por no exigirlo la convención-, y por cuya razón no era beneficiario de las prerrogativas convencionales, pues «no supera los ocho años acordados en la Convención Colectiva de Trabajo para los años 1995-1996».

Es claro que se equivocó el ad quem, en la contabilización que efectuó del referido lapso, a

partir del año 2000 y no desde el 11 de julio de 1989, fecha en la que las partes mediante «OTRO SÍ», acordaron modificar la modalidad contrato, pues pasó de término fijo que inició el 16 de febrero de 1989 a indefinido a partir de aquella data (f.º 19) y lo cual se corrobora con el documento citado por el Tribunal (f.º 118), que hace constar que el actor aportaba las cuotas sindicales «como trabajador a término indefinido a partir del año 1989 hasta el año 2006» y «se sindicalizó» como «miembro activo», a partir del año 2000 y hasta el 21 junio de 2006.»

Entonces, al quedar plenamente establecido que el demandante sí es beneficiario de la garantía de estabilidad laboral según la Convención Colectiva, resulta apenas lógico que dicho resguardo no debía quedar vacío o inane, pues se relaciona y conlleva garantía de que su desvinculación debe respetar las reglas y procedimientos disciplinarios especiales allí contemplados, tal y como lo dedujo la accionada al advertir serias irregularidades procesales, así:

[...] del trámite disciplinario contenido en el texto del régimen de 1993 e incorporado en la convención colectiva de trabajo 1995-1996 (f.º 165 a 185 y 191 a 233 del anexo 1), se desprende que durante la etapa del procedimiento preliminar, la apertura y cierre de la investigación, la accionada incurrió en varias irregularidades violatorias del debido proceso, en tanto no garantizó plenamente el derecho de defensa y contradicción del demandante, en razón a lo siguiente:

El hecho constitutivo de la falta aducida por la demandada, del 9 de noviembre de 2004 y de la cual se derivó el memorándum «221 del 5 de abril de 2005», dirigido por el Director Administrativo al demandante, como se infiere de la respuesta de este de fecha 14 de abril del mismo año (f.º 18 a 21 anexo 2); con base en esta, aquel funcionario, a través de nota n.º 249, el 20 del mismo mes y anualidad, solicitó a la Auditora de Personal, realizar la investigación disciplinaria, quien inicio apertura de diligencias preliminares, el 21 de abril de 2005 (f.º 15 y 16 anexo 2), etapa que culminó el 14 de febrero 2006 e inició la de

investigación disciplinaria (f.º 171 anexo 2); posteriormente, el 24 del mes siguiente, se calificó la falta como grave y formuló cargos (f.º 33 a 43 cuad. 1); finalmente el 15 de mayo de 2006, el Secretario General Jurídico, cerró la investigación, sugirió como sanción la terminación del contrato de trabajo y ordenó su remisión al Comité de Recomendaciones y Reclamos, para lo de su competencia (f.º 44 a 60 cuad. 1).

Del anterior recuento se infiere, que el trámite de la investigación disciplinaria y su posterior sanción, superó el lapso estipulado en el artículo 8 convencional (f.º 200 cuad. 1) y por ende prescribió la acción, toda vez que el acto constitutivo de la falta fue el 9 de noviembre de 2004 (f.º 61 y 68 anexo), y debió culminar dentro del «año y medio contado a partir del último acto constitutivo de la falta, término dentro del cual deberá imponerse la sanción»; es decir, el máximo para emitir el acto impositivo de la sanción al demandante, fue el 9 de mayo de 2006 y no el 22 de ese mes y año, fecha de expedición de la Resolución n.º 005 por la Secretaría General y Jurídica, con posterioridad a la solicitud elevada el 17 de mayo de ese año por el demandante en el mismo sentido y de la cual no existe prueba de su notificación, en los términos y forma prevista en el artículo 48 del mismo reglamento disciplinario (f.º 62 y 63 a 86 cuad. ppal y 213 anexo 1).

Lo anterior es suficiente para revocar la decisión del a quo y despachar favorablemente las pretensiones del actor; no obstante, para abundar en razones, se señala que conforme al artículo 3 convencional, «ningún trabajador será sancionado sin la observancia del debido proceso», garantía que no se encuentra acreditada a su favor, toda vez que «antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oído tanto el trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que este pertenezca», como lo establece el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, acompañamiento que se echa de menos en el trámite investigativo y por ende conlleva que «No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite», de acuerdo al segundo inciso de la última norma citada, pues así se desprende del contenido de la citación a cargos y los descargos, en tanto nada se dijo sobre este derecho del trabajador en

su condición de sindicalizado, aspecto sobre el cual no existió controversia.

[...]

De otra parte, tampoco se encuentra probado, que se le hubiere dado cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 37 extralegales «DEL DERECHO DE DEFENSA» y «NORMAS SUPLETIVAS», en tanto allí se dice que en lo no regulado respecto a los medios probatorios y su valor, se seguirán las reglas del «Código de Procedimiento Civil». Sin embargo, del dictamen pericial que integró el acervo probatorio, no se le dio traslado ni se le puso en conocimiento al sancionado para ejercer su derecho de contradicción, conforme al artículo 238 del entonces vigente Código de Procedimiento Civil, omisión que innegablemente condujo a la vulneración del derecho de defensa, pilar fundamental de un debido proceso, como lo consagra el precepto 29 superior, en toda actuación judicial o administrativa.

[...]

Ello es así por cuanto a la luz de la convención colectiva que el actor reclama como aplicable, las consecuencias por la pretermisión de procedimientos convencionales para la configuración de una justa causa para la terminación de un contrato, suponen la ineficacia del despido, que hacen viable el reintegro deprecado.

Entonces, claramente de nada sirve que goce de estabilidad laboral si no está acompañada de una protección real y efectiva, tal y como lo expuso la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

6. Con fundamento en lo anterior, esta Sala no encuentra que la decisión cuestionada, sea incongruente, arbitraria o ilegal, por el contrario, se trata de un pronunciamiento razonado y debidamente motivado no solo en los elementos de prueba allegados a la actuación sino en la normatividad y jurisprudencia aplicable al caso, garantizándole de esta manera un debido proceso; de ahí, que no pueda predicarse la existencia de defecto alguno, como única

posibilidad para que prospere la tutela contra decisiones y actuaciones de carácter judicial.

Acorde con lo anterior, impedido se encuentra el juez constitucional para inmiscuirse en la discusión jurídica debatida ante los jueces naturales de la actuación, al no concurrir quebrantamiento a derechos fundamentales, sino simplemente oposición con lo decidido, de la misma forma, el actor no demostró razonablemente un perjuicio irremediable, que hiciera procedente la acción impetrada.

Además, no es posible que el juez de tutela, en cualquiera de sus instancias habilite o reabra la discusión jurídica-probatoria cuando a las partes les asista inconformidad con la tesis planteada por los funcionarios judiciales al resultarle adversa a la cual propusieron, porque ello convertiría al instrumento excepcional de amparo en una instancia adicional no prevista y de paso desnaturalizaría el alcance que le fue designado por la Carta Política.

7. Acorde con lo antes dicho, el amparo deprecado será considerado improcedente.

* * * * *

Por lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, en Sala de Decisión en Tutela N° 3, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

Primero.- Declarar improcedente la acción de tutela invocada por la Caja de Compensación Familiar de Nariño, Comfamiliar, a través de apoderado judicial.

Segundo.- Notificar esta decisión en los términos consagrados en el Decreto 2591 de 1991.

Tercero.- De no ser impugnado este fallo ante la Sala de Casación Civil de la Corporación, enviar el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

EYDER PATIÑO CABRERA

Magistrado

JAIME HUMBERTO MORENO ACERO

Magistrado

Nubia Yolanda Nova García

Secretaria

1 sentencias T 200 y T-684 de 2004 y T-658 y T-939 de 2005