

SALA DE DECISIÓN DE TUTELAS N° 2

LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA

Magistrado ponente

STP2423-2020

Radicación 109121

(Aprobado Acta No. 54)

Bogotá D.C., tres (03) de marzo de dos mil veinte (2020).

VISTOS:

Resuelve la Sala la impugnación presentada por el apoderado de MILTON GONZALO MARTÍN MONROY contra la sentencia de tutela proferida el 11 de diciembre de 2019 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que negó el amparo de sus derechos fundamentales presuntamente vulnerados por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Manizales y el Comité de Reclamos de Ecopetrol Uso de Puerto Salgar.

FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN:

Del escrito de tutela se extrae que MILTON GONZALO MARTÍN laboró para ECOPETROL desde el 1º de agosto de 2008 hasta el 28 de abril de 2017, cuando la empresa lo despidió luego de adelantarle proceso disciplinario por haberse presentado a laborar en estado de alicoramiento el 7 de abril de ese mismo año.

Inconforme con el despido, el 17 de mayo de 2017 acudió ante el Comité de Reclamos de

ECOPETROL S.A.-USO de Puerto Salgar, quien el 25 de enero de 2018 profirió laudo arbitral en el que confirmó el despido de la parte actora, al haber encontrado infundada la reclamación presentada por el trabajador.

El 1º de febrero de 2018, el Comité de Reclamos notificó a MILTON MARTÍN MONROY el contenido del laudo arbitral proferido en su contra; como consecuencia de lo anterior, interpuso recurso de anulación, el cual se concedió.

Pese a lo anterior, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales avocó el conocimiento del recurso de anulación y el 9 de marzo de 2018 profirió sentencia, a través de la cual decidió anular el mencionado laudo arbitral por falta de motivación. A la par, dictó la sentencia de reemplazo en la que no accedió a las pretensiones del accionante por cuanto ECOPETROL S.A. le respetó el debido proceso y concluyó que el empleado infringió el reglamento interno de trabajo al superar los niveles de alcohol permitidos para laborar.

Acto seguido, expuso el accionante que en junio de 2019 culminó la investigación disciplinaria que adelantó ECOPETROL S.A. en su contra resultando absuelto de la falta imputada.

El actor acude al mecanismo de protección constitucional, porque considera que la decisión de la Corporación accionada constituye una vía de hecho porque “se desconoció la competencia de la Sala Disciplinaria de Ecopetrol para investigar disciplinariamente a los servidores públicos de Ecopetrol (...) pues no es cierto que las normas de la convención colectiva y su procedimiento disciplinario prevalezcan sobre las normas del Código Único Disciplinario, ni mucho menos que ambos sistemas puedan aplicarse a la par”.

En consecuencia, pretende el accionante se declare la nulidad de lo actuado por parte del Tribunal accionado y en tal virtud, se deje sin efecto el despido y, se disponga el reintegro al cargo que desempeñaba en ECOPETROL S.A.

EL FALLO IMPUGNADO:

Con auto del 25 de noviembre de 2019, la Sala de Casación Laboral admitió la demanda y corrió el traslado respectivo.

ECOPETROL S.A. defendió la providencia objeto de censura en cuanto a su fundamentación. Explicó que en la entidad coexiste la aplicación del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 734 de 2002. Así mismo, sostuvo que no se cumple con el presupuesto de inmediatez para admitir la procedencia de la acción, teniendo en cuenta que ha transcurrido más de 1 año desde cuando se profirió el fallo.

A su turno, el Secretario del Comité de Reclamos de Puerto Salgar, recontó la actuación surtida en el caso concreto y remitió el trámite a la Sala de Casación Laboral de esta Corte.

La Sala de Casación Laboral negó el amparo. Encontró en primer lugar que la acción no cumple con la exigencia de procedibilidad de inmediatez. En segundo lugar, advirtió que la providencia reprochada es razonable, justificada y ofreció una interpretación admisible sobre la normativa aplicable.

La parte actora impugnó el fallo. Reiteró los argumentos expuestos en la demanda de tutela. Insistió que el Tribunal desconoció el precedente constitucional respecto a las normatividad aplicable a los trabajadores de ECOPETROL en materia disciplinaria.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE:

De conformidad con lo establecido en el artículo 2º del Decreto 1382 de 2000, concordante con el artículo 44 del Reglamento General de la Corte Suprema de Justicia, la Sala de Casación Penal es competente para resolver la impugnación interpuesta contra el fallo proferido por la Sala de Casación Laboral.

En efecto, a partir de la interpretación de las normas aplicables al asunto y de las pruebas allegadas, el Tribunal determinó en primer lugar, la falta de motivación en la providencia proferida por el Comité de Reclamos de Puerto. En consecuencia, anuló el laudo arbitral y con ocasión a ello, reemplazó el pronunciamiento declarando impróspero el recurso de anulación al considerar que MILTON GONZALO MARTÍN MONROY faltó al reglamento interno de ECOPETROL.

En primer lugar, explicó que en aplicación al Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Laboral la labor del Tribunal respecto al laudo arbitral consiste en determinar si se ajusta a los términos de la cláusula compromisoria de la Convención Colectiva y no afecta derechos o facultades reconocidas en la constitución, leyes o en las normas convencionales, de lo contrario, deberá anularse y proferirse la providencia de reemplazo.

En atención a ello, concluyó la Corporación que el Comité, tal como lo sostuvo la defensa del trabajador, resolvió el asunto sin la debida motivación. Ante la ausencia de argumentos claros que justificaran el despido, se encontraron ante una vía de hecho que le impuso emitir la sentencia de reemplazo al amparo del artículo 142 del C. de P.L y de la S.S.

En ese orden de ideas, en primer lugar determinó que de acuerdo con el art. 1º del Decreto 2027 de 1951, el art. 55 del Decreto 1760 de 2003 y el art. 7º del Decreto 1118 de 2006, las relaciones laborales de los trabajadores de ECOPETROL S.A. se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo vigente y el Acuerdo 01 de 1977.

Luego de determinar la competencia para dirimir el conflicto y con apego a la pruebas obrantes en el proceso encontró acreditado que el 7 de abril de 2017 a las 6:05 de la mañana le practicaron a MILTON GONZALO MARTÍN una prueba de alcoholemia que arrojó positiva y sobrepasaba los límites permitidos en el reglamento interno de trabajo.

Con ocasión de lo anterior, luego de escuchar los descargos del accionante, el 27 de abril de

2017 ECOPETROL S.A. decidió dar por terminado el contrato con justa causa de conformidad con el numeral 2º del art. 71 del mencionado reglamento interno y en concordancia con el art. 62 del C.S del T. sin que ello fuera una sanción disciplinaria y por tanto resultaba aplicable el procedimiento propio de la empresa.

En razón a tal consideración, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Manizales acogió el criterio reiterado de la Sala de Casación Laboral de esta Corte respecto a que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y por ende, no está sujeto a un trámite previo, salvo que, “tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral” (CSJ SL rad. 30612 del 22 de abril de 2008 y rad. 32422 del 13 de marzo de 2008).

Advirtió que en contraste con el art. 84 de la Convención Colectiva de Trabajo 2014-2018 suscrita entre ECOPETROL S.A. y la Unión Sindical Obrera de la entidad, en la cual se encontraba inscrito el accionante, pactaron el trámite interno previo al despido individual. De ahí que el Tribunal encontró puntual la diferenciación entre la sanción disciplinaria y el despido individual ocurrido en el caso concreto en el cual se respetó el debido proceso.

De otra parte, consideró que existió justa causa para la terminación unilateral de la relación laboral por parte de ECOPETROL S.A. en tanto que, de conformidad con el numeral 2º del art. 50 del C.S.del T. el trabajador no puede presentarse en estado de embriaguez a laborar, normatividad replicada en el reglamento interno de trabajo de la empresa y consagrada como falta grave a los deberes. Así mismo, resaltó que en los descargos el trabajador “no desconoció el resultado de las pruebas que le fueron practicadas”.

Finalmente, se refirió al supuesto desconocimiento del precedente constitucional de la sentencia C-636 de 2016 que analizó la exequibilidad del art. 60 del C.S del T., para concluir que los presupuestos no son aplicables al caso concreto, entre tanto, la empresa consideró falta grave presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

En ese orden de ideas, es manifiesto que contrario a lo afirmado en la demanda de tutela por MILTON GONZALO MARTÍN MONROY, el Tribunal valoró íntegramente las pruebas apartadas sin desconocer el precedente constitucional que asigna la calidad de servidores públicos a los trabajadores de ECOPETROL S.A. y la competencia asignada, a partir de lo cual concluyó que no prosperaba la pretensión de reintegro.

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 la controvertida sólo porque el impugnante no la comparte o tiene una comprensión diversa a la concretada en dicho pronunciamiento, sustentado con criterio razonable a partir de los hechos probados y la interpretación de la legislación pertinente.

Así las cosas, se confirmará el fallo impugnado.

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. CONFIRMAR la sentencia del 11 de diciembre de 2019, mediante la cual la Sala de Casación Laboral negó la acción de tutela interpuesta por MILTON GONZALO MARTÍN MONROY.
2. NOTIFICAR a los interesados en la forma prevista en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.
3. 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

1