

JAIME HUMBERTO MORENO ACERO

Magistrado Ponente

STP2738-2020

Radicación n° 109169

Acta n.º 52

Bogotá, D.C., dos (2) de marzo de dos mil veinte (2020).

ASUNTO

Procede la Sala a decidir la impugnación interpuesta por Vanessa Patricia Montezuma Acosta frente al fallo proferido el 20 de noviembre de 2019 por la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, por medio del cual negó el amparo deprecado contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de la misma ciudad y el Grupo Diforma S.A., a raíz de la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al debido proceso y a la igualdad, así como a los principios de «favorabilidad e indubio pro operario».

Al trámite fue vinculado Edwin Andrés Laverde Correa, en calidad de representante del Grupo Diforma S.A.

HECHOS Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

Los sucesos que motivaron la solicitud de amparo constitucional y las pretensiones del interesado, fueron reseñados por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de

Justicia, de la siguiente forma:

«La accionante instauró amparo constitucional con el propósito de obtener la protección de sus derechos fundamentales al debido proceso y a la igualdad, así como a los principios de «favorabilidad e indubio pro operario», presuntamente vulnerados por las autoridades judiciales y la sociedad accionadas.

Indicó que el 9 de abril de 2013 suscribió un contrato de trabajo a término fijo por 6 meses con el Grupo Diforma S.A., representado por el señor Edwin Andrés Laverde Correa; para desempeñarse en el cargo de diseñadora, percibiendo un salario de \$800.000 quincenales, además de que le pagaban la suma de \$629.500 también quincenales, la cual le «era entregada [...] aparentemente por mera liberalidad» como consta en «el otrosí realizado al contrato el 10 de abril de 2013»; que la referida sociedad no le avisó sobre la determinación de no prorrogar el contrato de trabajo de forma escrita, con una antelación de 30 días, por lo que este se prorrogó de forma automática del «9 de octubre de 2013 hasta el 8 de abril de 2014», y debido a que no se dio el correspondiente preaviso, «el contrato nuevamente se prorrogó desde el 9 abril de 2014 e iba hasta el 8 de octubre de la misma anualidad».

Adujo que el 15 de abril de 2014, la gerente administrativa y financiera del Grupo Diforma S.A., le entregó una comunicación en la cual le informó que su contrato no sería renovado ni prorrogado, por lo que considera que se le desvinculó de la empresa «sin justa causa el 8 de mayo de 2014, fecha para la cual ya se encontraba prorrogado el contrato»; que le fue realizada la liquidación de prestaciones sociales sin tener en cuenta todos los emolumentos que constituyen salario; que acudió al Ministerio de Trabajo en donde fueron citadas las partes a una conciliación el 18 de junio de 2014, la cual se declaró fracasada por no existir acuerdo entre las partes.

Expuso que presentó demanda ordinaria laboral en contra del Grupo Diforma S.A., con el fin de «obtener la indemnización por la no prórroga del contrato suscrito el 9 de abril de 2013,

así como la reliquidación de las prestaciones sociales teniendo en cuenta el valor real del salario, es decir, incluyendo dentro del mismo, la suma de \$629.500 y la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST».

Refirió que el asunto le correspondió al Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Bogotá, despacho que por sentencia del 15 de febrero de 2019, resolvió:

Primero: Declarar que el contrato de trabajo suscrito entre la demandante [...] y la sociedad Grupo Diforma S.A., terminó unilateralmente y sin justa causa el día 8 de mayo de 2014 por parte de la demandada.

Segundo: Condenar a la demandada [...] a pagar a la señora Vanessa Patricia Montezuma Acosta por concepto de indemnización por despido sin justa causa la suma de \$7.147.500 suma que deberá ser indexada al momento del pago.

Tercero: Condenar a la demandada [...] a pagar a la señora Vanessa Patricia Montezuma Acosta por concepto de prestaciones sociales la suma de \$4.072.883 suma que se autoriza descontarle lo ya cancelado por dichos conceptos el valor que arroje se debe de manera indexada.

Cuarto: Condenar a la demandada [...] a pagar a la señora Vanessa Patricia Montezuma Acosta por concepto de aportes al sistema general de pensiones para el periodo comprendido entre el 9 de mayo al 9 de octubre de 2014, previo cálculo actuarial efectuado por la entidad administradora de pensiones.

Quinto: Absolver a la demandada [...] de pagar a la señora Vanessa Patricia Montezuma Acosta lo relacionado con la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST.

Sexto: Declarar probada la excepción de compensación respecto de las sumas que le fueron canceladas.

Séptimo: Condenar en costas a la demandada y a favor de la parte actora [...].

Anotó que la sociedad Diforma S.A., apeló la decisión y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá por pronunciamiento del 21 de marzo de 2019, dispuso:

Primero: Revocar los ordinales tercero y cuarto de la sentencia proferida por el Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Bogotá el 15 de febrero de 2019, [...], para en su lugar absolver a la pasiva del pago de la reliquidación de las prestaciones sociales y de los aportes al sistema general de pensiones, [...].

Segundo: Modificar el ordinal segundo de la sentencia impugnada, precisando que el valor de la indemnización por despido injusto asciende a la suma de \$800.000.

Tercero: Confirmar en todo lo demás la sentencia recurrida.

Cuarto: Se confirman las costas impuestas en primera instancia. Sin costas en esta instancia dados los resultados de la alzada.

Agregó que inconforme con dicha determinación, interpuso a través de su apoderada judicial el recurso extraordinario de casación; sin embargo, el Tribunal Superior de Bogotá, por proveído del 27 de agosto del año en curso, no lo concedió «por no tener la cuantía correspondiente para interponerlo».

Advirtió que las determinaciones adoptadas por las autoridades judiciales acusadas desconocieron sus derechos fundamentales reclamados, e insistió en que «fue despedida injustamente y sin seguir los parámetros establecidos para la no renovación del contrato».

Por lo anterior, pidió «revocar el fallo de fecha 21 de marzo de 2019 proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá [...], y por ende se confirme la sentencia de primera instancia o en su defecto lo que ordene y determine la Corte Suprema

de Justicia, [...]»; asimismo, requirió que «se ordene al Grupo Diforma S.A., a cancelar las sumas que se le adeudan correspondientes al fallo de primera instancia emitido por el Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Bogotá o en su defecto lo que ordene y determine la Corte Suprema de Justicia».

DEL FALLO RECURRIDO

El A quo constitucional negó el amparo en providencia del 20 de noviembre de de 20191, al estimar que lo resuelto por el Tribunal Superior de Bogotá en sentencia del 2 de marzo del año que pasó, no se vislumbra arbitrario o caprichoso. Lo anterior, dado que lo decidido es producto de una interpretación jurídica respetable, dentro del marco de la autonomía e independencia que le es otorgada por la Constitución y la ley.

Argumentación luego de la cual, concluyó que debían revocarse los ordinales tercero y cuarto de la sentencia emitida por el Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Bogotá, y en su lugar absolver al Grupo Diforma S.A. del pago de la reliquidación de prestaciones sociales y de los aportes al sistema general de pensiones, al estimar que no podía tomarse como base salarial la suma percibida por Vanessa Patricia Montezuma Acosta a título de subsidio extralegal de transporte, dado que las partes habían pactado su exclusión salarial, según consta en el contrato de trabajo y en el respectivo otrosí suscrito por los extremo procesales, obrantes a folios 24 a 26 del expediente.

DE LA IMPUGNACIÓN

Fue presentada por la actora, quien recurrió la decisión adoptada por la primera instancia y reiteró los argumentos que nutrieron el libelo introductorio.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo establecido en artículo 2º del Decreto 1983 de 2017, que modificó el

canon 2.2.3.1.2.4 del Decreto 1069 de 2015, en concordancia con el precepto 44 del Reglamento General de la Corte Suprema de Justicia, es competente esta Sala para pronunciarse sobre la impugnación interpuesta contra la decisión adoptada en primera instancia por la Homologa de Casación Laboral.

En el caso concreto, el problema jurídico a resolver se contrae a determinar si la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, acertó o no al denegar el amparo solicitado por la peticionaria, al considerar que Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en sentencia del 21 de marzo de 2019, no vulneró derecho fundamental alguno, pues la decisión por este emitida, y que se ataca vía tutela, fue producto de una interpretación jurídica respetable con apego a las normas que gobiernan el asunto.

Así las cosas, se tiene que la jurisprudencia constitucional y de esta Corporación ha sostenido (CSJ STP8641-2018, 5 jul 2018, Rad.99281; STP8369-2018, 28 jun 2018, Rad.98927; entre otros) de manera insistente, que este instrumento de defensa tiene un carácter estrictamente subsidiario y como tal no constituye un medio alternativo para atacar, impugnar o censurar las determinaciones expedidas dentro de un proceso judicial o administrativo.

Sin embargo, también ha indicado que excepcionalmente esta herramienta puede ejercitarse para demandar el amparo de un derecho fundamental que resulta vulnerado: cuando en el trámite procesal se actúa y resuelve de manera arbitraria o caprichosa, o en aquellos eventos en los cuales es expedido un mandato judicial desbordando el ámbito funcional o en forma manifiestamente contraria al ordenamiento jurídico, esto es, en el evento en que se configuren las llamadas causales de procedibilidad, o en el supuesto que el mecanismo pertinente, previamente establecido, sea claramente ineficaz para la defensa de las garantías constitucionales, caso en el cual, procede como dispositivo transitorio, con el fin de evitar un perjuicio de carácter irremediable.

De esta manera, la acción de tutela contra decisiones judiciales presupone la concurrencia de unos requisitos de procedibilidad que consientan su interposición: generales² y especiales³, esto con la finalidad de evitar que la misma se convierta en un instrumento para discutir la disparidad de criterios entre los sujetos procesales y la autoridad accionada, contrariando su esencia, que no es distinta a denunciar la violación de los derechos fundamentales.

Descendiendo al caso que ocupa la atención de la Sala, se tiene que la inconformidad de la recurrente la centra en la providencia del 21 de marzo de 2019, por medio del cual el Tribunal convocado revocó la emitida por el Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Bogotá, el 15 de febrero del mismo año, y en su lugar dispuso disminuir el monto de la condena por concepto de indemnización por despido injusto, así como absolver al Grupo Diforma S.A., del pago de la reliquidación de prestaciones sociales y de los aportes al sistema general de pensiones.

Lo anterior, pues considera que la accionada llevó a cabo un análisis probatorio alejado de la realidad y atribuyó un valor errado a las normas laborales, con lo cual se vulneran sus garantías fundamentales.

Sin embargo, se advierte que al margen de si la decisión objeto de análisis se amolda o no a las expectativas del accionante, tópico que, por principio, es extraño a la acción de tutela, la misma contiene argumentos razonables pues, para arribar a la conclusión, la autoridad accionada, fundó su postura en una ponderación probatoria y jurídica, propia de la adecuada actividad judicial, como se expone en párrafos siguientes.

Así se tiene, tal y como lo reseñó la primera instancia constitucional, que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en audiencia pública de trámite y fallo celebrada el 21 de marzo del año que pasó, indicó que el problema jurídico a resolver se circunscribía en establecer la forma en que se prorrogó el contrato a término fijo suscrito por Vanessa

Patricia Montezuma Acosta; si le asistía el derecho al pago de la indemnización por despido injusto; y determinar si los pagos recibidos iguales a \$629.500, constituían o no salario.

Frene al primer y segundo de los planteamientos el Tribunal ad quem sostuvo:

« (...) teniendo en cuenta que el contrato inició el 9 de abril de 2013, se tiene que los 6 meses pactados, concluyen el 8 de octubre de esa misma anualidad y no el 8 de noviembre de 2013, como se indicaba en la referida cláusula (...) lo que lleva a colegir que existió un claro error en la redacción del clausulado contractual respecto de los extremos del contrato de trabajo. Con todo, al quedar plasmada una fecha cierta de terminación del contrato de trabajo a término fijo, esto es, 8 de noviembre de 2013, resulta indefectible concluir que este fue el plazo concebido de finalización del vínculo laboral, de manera que el contrato a término fijo, realmente estaría sujeto a un término de duración de 7 meses, máxime cuando las partes de común acuerdo, no llegaron a modificar la fecha de su duración, con posterioridad. De esta manera conocida la intención de los contratantes, si tenemos en cuenta que el contrato realmente fue pactado por un término de 7 meses que vencían el 8 de noviembre de 2013, al no existir preaviso dentro de los 30 días anteriores a dicha calenda, se prorrogó de forma automática del 9 de noviembre de 2013 al 8 de junio de 2014. De manera que al ser suministrada la carta de preaviso el 15 de abril de 2014 y darse por concluido el contrato laboral el 8 de mayo de ese mismo año, esto es, un mes antes de la expiración del término de la prórroga, habría lugar al pago de la indemnización por despido injusto prevista en el artículo 64 del CST, la cual, para este tipo de contratos, corresponde al valor de los salarios que le faltare para cumplir el plazo, ello es, los salarios del 9 de mayo al 8 de junio de 2014 y no de 5 meses como fue determinado en primera instancia. Razón por la cual, se modificará la condena impuesta por este concepto en cuantía de \$800.000.»

En lo que tiene que ver con el último tópico, la célula judicial cuestionada procedió a realizar un análisis del material probatorio que reposaba en el expediente, así como de las disposiciones legales aplicables al caso, concretamente los artículos 127 y 128 del Código

Sustantivo del Trabajo, luego de lo cual señaló:

« (...) De manera tal, que la colegiatura no podía entrar a negar a las partes la ejecución de las libertades sobre la cuantificación salarial, respetando el mínimo legal, que pueda hacer el empleador con el trabajador, acorde a los lineamientos del artículo 128 del CST al convenir que cierto beneficio extralegal no tendría incidencia prestacional. Bajo tales presupuestos de orden fáctico y jurídico, es imperioso referir, que si bien la demandante logró acreditar que quincenalmente le era cancelada en su nómina un subsidio extralegal de transportes que ascendía a \$314.750 no constitutivo de salario; por cuanto, lo cierto es que la pasiva también logró demostrar a lo largo del proceso, que dichos pagos no tenían incidencia salarial, como quiera que por expresa disposición las partes pactaron su exclusión salarial, no solo en el párrafo tercero de la cláusula quinta del contrato de trabajo, sino adicionalmente en el otrosí suscrito el 10 de abril de 2013, el cual acepta la demandante, en el interrogatorio de parte que sí lo firmó.

Con fundamento en lo anterior, no le asiste razón a la falladora de primera instancia, al ordenar la reliquidación de las prestaciones sociales, y el pago de los aportes a seguridad social en pensiones, tomando como base salarial, el monto percibido por la demandante a título de subsidio extralegal de transporte. De tal suerte que habrá de ser revocada las condenas impuestas por éstos conceptos.»

Así, se observa que la autoridad fustigada valoró las pruebas recaudadas bajo el principio de la libre formación del convencimiento y en seguida, amparado en un criterio razonable, encontró que si bien existió un despido injusto, la indemnización por dicho concepto solo correspondía al tiempo que faltaba para que finalizara el término del contrato de trabajo, de cara a las disposiciones sustanciales que operan en materia laboral⁴, que en el caso, era igual al valor percibido por un mes de labores de la empleada.

Bajo similares parámetros, encontró que los dineros recibidos por concepto de subsidio

extralegal de transporte, en estricto sentido, no constituían salario, sino más bien, hacían parte de las sumas que bajo la mera liberalidad se pactaron entre las partes, en uso de la autonomía de la voluntad de éstas, según lo contemplado en las disposiciones 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo⁵.

En este contexto, encuentra la Sala que las aseveraciones esgrimidas con antelación, surgen del libre ejercicio de la autonomía que como administrador de justicia faculta la aplicación sistemática de las disposiciones jurídicas y la interpretación ponderada al resolver un asunto dentro del ámbito de la competencia del fallador, lo cual permite que la providencia censurada sea inmutable por el sendero de éste accionamiento.

Por tanto, estos razonamientos no pueden controvertirse en el marco de la acción de tutela, cuando de manera alguna se perciben ilegítimos o caprichosos. 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 vía la incursión en causales de procedibilidad, originadas en la supuesta arbitrariedad en la interpretación de las reglas aplicables al caso, o valoraciones probatorias.

De tal suerte, en concordancia con lo dicho por el a quo constitucional, los argumentos presentados por la accionante son incompatibles con este mecanismo constitucional. Toda vez que si se admitiera que el juez de tutela puede verificar la juridicidad de los trámites por los presuntos desaciertos en la valoración probatoria o interpretación de las disposiciones jurídicas, no sólo se desconocerían los principios de independencia y sujeción exclusiva a la ley, que disciplinan la actividad de los jueces ordinarios, previstos en los artículos 228 y 230 de la Carta Política, sino además los del juez natural y las formas propias del juicio contenidos en el canon 29 Superior.

Por las razones esbozadas, y conforme con las reflexiones manifestados por la Sala homóloga Laboral que denegó el amparo, se confirmará la sentencia impugnada.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión de Tutelas N° 03 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

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

Nubia Yolanda Nova García

secretaria

1 Magistrado ponente: Fernando Castillo Cadena.

2 Según lo expuso por la Corte Constitucional en Sentencia C-590 de 2005, los requisitos generales de procedencia excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales son: (i) que la cuestión que se discuta tenga relevancia constitucional; (ii) que se cumpla con el presupuesto de subsidiariedad que caracteriza a la tutela; (iii) que se cumpla el requisito de inmediatez, (iv) cuando se trate de una irregularidad procesal, ésta debe tener un efecto decisivo en la sentencia que se impugna; (v) que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración, y (vi) que no se trate de

sentencias de tutela.

3 En lo que tiene que ver con los requisitos de orden específico, el órgano de cierre constitucional en la misma providencia los clasificó en: (i) defecto orgánico; ii) defecto procedimental absoluto; (iii) defecto fáctico; iv) defecto material o sustantivo; v) error inducido; vi) decisión sin motivación; vii) desconocimiento del precedente y viii) violación directa de la Constitución.

4 Esto, de acuerdo a lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo que reseña: «TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días. (...)» (Subraya propia)

5 Artículo 127. Elementos integrantes. <Artículo modificado por el artículo 14 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en

dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones

Artículo 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. <Artículo modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.