

PATRICIA SALAZAR CUÉLLAR

Magistrada ponente

STP441-2020

Radicación N°. 108507

Acta. 16

Bogotá, D.C., veintiocho (28) de enero de dos mil veinte (2020).

VISTOS

Se pronuncia la Sala sobre la impugnación interpuesta por la apoderada de LITOPLAS S.A.S., frente al fallo proferido el 9 de octubre de 2019, por la SALA DE CASACIÓN LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, mediante el cual negó las pretensiones de la demanda formulada contra la SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BARRANQUILLA y el JUZGADO 1º LABORAL DEL CIRCUITO DE LA MISMA CIUDAD, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales. Al trámite se vinculó a las partes y terceros involucrados en el proceso especial de fuero sindical con radicado 2017-00347.

ANTECEDENTES

Así los expuso la Sala de Casación Laboral:

«El representante legal de la sociedad accionante presentó el mecanismo de amparo que ocupa la atención de la Sala, con el propósito de obtener la protección de los derechos de su prohijada al debido proceso y a la igualdad.

Manifestó, en síntesis, para respaldar su solicitud de amparo, que en el interior de su representada se crearon tres organizaciones sindicales de base: SINTRALITOPLAS, SINTRAFLEX, disuelta mediante sentencia judicial, y SINTRAPLAS; que el trabajador Francisco Javier Espitia participó en la creación sucesiva de todas estas y se afilió a las mismas, conducta que, en su criterio, constituyó un abuso del derecho, constitutivo de justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo.

Refirió que, en atención a lo anterior, Litoplas S.A. presentó demanda especial de fuero sindical contra el citado trabajador, encaminada a obtener autorización para levantar el fuero sindical del que gozaba y, posteriormente, despedirlo; que dicha demanda fue asignada por reparto al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Barranquilla, bajo el número de radicado 08001310500120170034700; que el mencionado despacho judicial, previo agotamiento de las etapas propias de dicho proceso especial, profirió sentencia el 18 de octubre de 2018, en la que desestimó las aspiraciones de su prohilada y la condenó en costas.

Afirmó que, inconforme con dicha decisión, su representada presentó recurso de apelación, pese a lo cual, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla confirmó íntegramente el proveído recurrido, mediante sentencia de 29 de marzo de 2019.

Señaló que las autoridades judiciales que resolvieron el asunto transgredieron los derechos fundamentales invocados por su prohilada, al negarle la autorización para despedir al trabajador demandado, pues desconocieron, flagrantemente, la serie de «conductas positivas» que este desplegó para ejercer indebidamente su derecho de asociación y para atentar, por dicha vía, contra las obligaciones legales y reglamentarias que contrajo con su empleadora.

Pidió, por consiguiente, que se tutelaran los derechos de orden superior afectados y que, como medida urgente, encaminada a restablecerlos, se dejaran sin efecto las sentencias

proferidas en el interior del proceso judicial originario de la queja y se ordenara al tribunal accionado que expidiera un proveído de reemplazo, «que se ajus[tara] a las pruebas debidamente arrimadas al expediente».

La acción de tutela se admitió mediante auto de 2 de octubre de 2019, en el que se corrió traslado a las autoridades judiciales accionadas, para que ejercieran su derecho de defensa, al tiempo que se ordenó vincular, con igual fin, a las partes e intervinientes en el proceso especial que motivó la interposición de la queja.

Durante el término de traslado concedido para los efectos señalados, el magistrado Ariel Mora Ortiz, integrante de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla, presentó escrito legible a folios 16 y 17.»

EL FALLO IMPUGNADO

La primera instancia luego de hacer un análisis integral de los considerandos de las decisiones cuestionadas, concluyó que lo resuelto es el resultado de un ejercicio plausible de interpretación normativa y adecuada valoración probatoria de conformidad con lo previsto en el art. 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Además, precisó que revisada la providencia atacada en esta vía, no evidenció que fuera antojadiza, arbitraria o carente de fundamento, de forma que se aparte de la legítima tarea de administrar justicia dentro de un escenario de independencia judicial, por lo que no halló cabida al juez constitucional.

Por los anteriores argumentos, negó el amparo.

LA IMPUGNACIÓN

Fue propuesta por la apoderada de LITOPLAS S.A.S., sin exponer los motivos de su

inconformidad, a pesar de indicar que los haría llegar ante la segunda instancia. 1

CONSIDERACIONES

1. De conformidad con lo establecido en el art. 32 del Decreto 2591 de 1992, concordante con el artículo 1º del Acuerdo 001 de 2002 – modificadorio del reglamento General de la Corte Suprema de Justicia –, la Sala de Casación Penal es competente para resolver la impugnación formulada contra el fallo de tutela que emitió la homóloga Sala Laboral de esta Corporación.

2. Para el caso, aunque se verifique el cumplimiento de las condiciones generales de procedencia de la tutela contra providencias, no se advierte materializado ninguno de los defectos específicos que alega la demandante y que habilite la procedencia del amparo. Tampoco se observa arbitraria la decisión controvertida, sino razonable y ajustada a derecho, tal como lo refirió la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

En el asunto que concita la atención de la Sala, LITOPLAS S.A.S., a través de apoderada, cuestiona por vía de tutela las decisiones a través de las cuales, las autoridades judiciales accionadas no accedieron a la pretensión de la demandante, en el sentido de levantar el fuero sindical para despedir al trabajador Francisco Javier Espitia.

Acorde con lo señalado por la primera instancia, no se evidencia en la decisión del 29 de marzo de 2019 emitida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla, al resolver el recurso de apelación interpuesto por la aquí accionante contra la providencia del 18 de octubre de 2018 proferida por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de esa ciudad, que se hubiese incurrido en alguna vía de hecho que habilite la procedencia del amparo invocado.

En efecto, el ad quem, después de aclarar que la calidad de aforado de Francisco Javier Espitia no estaba en discusión, con fundamento en los arts. 405 a 411 del Código Sustantivo del Trabajo, realizó una relación y análisis de las pruebas allegadas al expediente, para

concluir que:

«En primer lugar, por cuanto el alegado abuso del derecho, como quedó claramente expuesto, solo constituye fuente de cualquier obligación, en la medida en que del mismo pudiera derivarse un perjuicio real para quien se siente lastimado o perjudicado por tal acto. De modo, pues, el perjuicio ha de estar probado conforme a elementales criterios de responsabilidad en general. No valen para el efecto, la simple alegación que se haga sobre las supuestas limitaciones al poder de disposición del empleador sobre la empresa.

En segundo lugar, por cuanto la extinción de la personería jurídica del Sindicato constituye suficiente sanción al ejercicio abusivo de ese derecho en particular, por lo que una sanción adicional sería sin duda violatoria del principio del non bis ídem. Ahora bien, en aquellos casos en que del ejercicio abusivo de ese derecho se derive un perjuicio para el empleador, la fuente de la responsabilidad no estaría constituido por el abuso del citado derecho, sino principalmente, por el daño que por ocasión de éste se ha producido. Tal sería el caso, por ejemplo, del incumplimiento por parte del trabajador de la obligación contractual de realizarla actividad laboral contratada, como consecuencia de su activa participación en la constitución de un sindicato que pudiera comportar ejercicio abusivo del derecho de asociación. En este caso, es claro que la razón del despido no estaría fundada tanto en el abuso del derecho como en el incumplimiento de tales obligaciones, las cuales son por si solas suficientes para habilitar la conclusión del contrato con justa causa.»

De igual manera, en cuanto a la obligación por parte del juez de adecuar los hechos en la carta de terminación del contrato con cualquiera de las causales que establece el artículo 62 del C.S.T, para determinar la justa causa alegada, el Tribunal señaló que del material probatorio no permite llegar a una conclusión diferente a la del juez A quo, al no existir prueba de un hecho constitutivo de justa causa que motive la autorización judicial para despedir. Al respecto indicó:

«En efecto, mediante sentencia del 16 de mayo de 2016, el JUZGADO NOVENO LABORAL DE BARRANQUILLA decretó la disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical de SINTRAFLEX, por ocasión de encontrar demostrado el abuso en el ejercicio de los derechos de asociación y negociación colectiva, por la creación sucesiva de sindicatos al interior de LITOPLAS S.A., con el interés particular de obtener estabilidad laboral, utilizando los beneficios del fuero sindical para ello, en manifiesta contravención con la finalidad de esta protección. No obstante lo anterior, cumple advertir que las causales de los arts. 62 y 63 del CST como justas para dar por terminado el contrato de trabajo por el empleador, además que son taxativas, se encuentran erigidas dentro del ámbito del mismo contrato, y no respecto de causas externas a él; en el sub lite, la conducta que se endilga al accionado se edifica en el ejercicio del derecho de asociación sindical contenido en el art. 39 de la C.P. de 1991 y el art. 353 del CST, tiene como núcleo duro de tal derecho, la defensa de los intereses de la colectividad. Por consiguiente, mal podría derivarse del ejercicio de ésta garantía consagrada en la Constitución y en la ley, la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de cara a su contrato de trabajo (causal 6a del literal a) del art. 62 del CST, subrogado por el art. 7 del DL 2351/65), o el incumplimiento de las obligaciones de lealtad y buena fe (art. 55 y 56), mucho menos actos de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina (causal 23 del pluricitado art. 62), tal como lo pretende la activa; a más que tales conductas no se acreditaron en el plenario, de cara al contrato de trabajo. Se itera, el ejercicio abusivo de este derecho, solo podría considerarse fuente de alguna responsabilidad, inclusive respecto del contrato de trabajo, en la medida en que se pruebe la existencia de algún perjuicio real y concreto.»

Por lo anterior, concluyó que las justas causas de terminación del contrato de trabajo alegadas por parte del empleador, «no contienen la fuerza y contundencia para surtir los efectos que pretende la activa, por no encontrarse, en principio, encuadradas dentro de las causales invocadas por la parte recurrente; y así mismo, no haberse probado su configuración».

En tales condiciones, considera esta Sala, acorde con lo señalado por la Corporación Judicial de primera instancia, que la providencia censurada es acertada y responde a las consideraciones del caso concreto, contrario al querer de quien representa los intereses de LITOPLAS S.A.S., quien pretende convertir la vía constitucional en una tercera instancia, trayendo a esta sede una controversia legal que escapa a la función constitucional inherente al proceso de tutela.

En ese orden, lo procedente en este caso, es confirmar el fallo emitido por la Sala de Casación Laboral de esta Corporación.

En mérito de lo expuesto, LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN PENAL – SALA DE DECISIÓN DE ACCIONES DE TUTELA No. 2, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

CONFIRMAR la sentencia proferida el 9 de octubre de 2019 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

NOTIFICAR esta providencia de conformidad con el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, una vez en firme.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

PATRICIA SALAZAR CUÉLLAR

LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria

1 Folio 81 Cuaderno primera instancia.

2 Trámite de la impugnación. Presentada debidamente la impugnación el juez remitirá el expediente dentro de los dos días siguientes al superior jerárquico correspondiente.