

PATRICIA SALAZAR CUÉLLAR

Magistrada ponente

STP3241-2021

Radicación No.: 115455

Acta 69

Bogotá, D. C., veintitrés (23) de marzo de dos mil veintiuno (2021).

Se pronuncia la Sala sobre la impugnación instaurada por LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES, a través de apoderada, frente al fallo proferido el 27 de enero de 2021 por la SALA DE CASACIÓN LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, mediante el cual negó las pretensiones de la demanda de tutela formulada contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá.

Al trámite fueron vinculados el Juzgado 37 Laboral del Circuito de Bogotá y las partes e intervinientes del proceso especial de levantamiento de fuero sindical con radicación 110013105037-2019-00482-01.

ANTECEDENTES

Así los expuso la Sala de Casación Laboral:

“El trabajador demandado fundamentó el presente resguardo en que el Consorcio Express instauró el proceso especial referido para que se levantara el fuero sindical que ostentaba y, en consecuencia, se concediera el permiso para despedirlo por haber incurrido en faltas

graves que daban lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Admitida la demanda, se presentó su respectiva contestación, se llevó a cabo la audiencia obligatoria, se ordenó la práctica de pruebas y, posteriormente, el Juzgado Treinta y Siete Laboral del Circuito de Bogotá denegó las pretensiones del escrito inicial mediante fallo de 21 de agosto de 2020, al concluir que el demandado no incumplió sus deberes ni obligaciones y, además, la empresa no logró demostrar fehacientemente su responsabilidad frente a las acusaciones de «PRÁCTICAS INSEGURAS. Desacato a la autoridad y agresión verbal y/o física», razón por la cual la parte activa presentó recurso de apelación y, por sentencia del 6 de octubre de 2020, la Sala Laboral del Tribunal Superior de esta capital revocó la determinación atacada para, en su lugar, ordenar el levantamiento del fuero sindical y autorizar a la sociedad el despido.

Para el tutelante el Colegiado no realizó la debida valoración del material probatorio aportado, pues «en el Manual de Operaciones del Sistema Transmilenio de mayo de 2018, vigente para la fecha de los hechos en las páginas 29 y 30 [...] se hace la descripción explícita de todas las infracciones susceptibles de sanción» y se aclaró sin dar lugar a duda alguna si la infracción ameritaba inoperatividad, recapacitación, actualización, suspensión o cancelación de la tarjeta de conducción.

En ese sentido expuso que:

[...] en caso de que un operador cometa una infracción relacionada con Desacato a la Autoridad; sin afectación para la operación, La conducta no amerita inoperabilidad, si [sic] amerita recapacitación o actualización si la falta se comete por primera vez un (1) de suspensión día, al tercer día hábil, la Segunda vez: tres (3) días de suspensión, al tercer día hábil. Y si se comente por Tercera ocasión acarrea cinco (5) días de suspensión, a partir del tercer día hábil. Y que la opción de la cancelación de la tarjeta de operación no está contemplada por ningún motivo.

De otro lado, expuso que cuando el desacato generaba alteración o traumatismo en la operación la suspensión sería acordada entre empresa operadora y TRANSMILENIO S.A y que si la infracción acarreaba inoperatividad, «no amerita[ba] recapacitación o actualización, sí p[odía] generar suspensión de cinco (5) días a tres (3) meses; según los resultados del análisis del caso y el término lo define TRANSMILENIO SA. y que la cancelación de la tarjeta de operación solo se da por solicitud del concesionario (en este caso CONSORCIO EXPRESS)».

Dijo que las infracciones explicadas detalladamente demostraban que el argumento del fallo de segunda instancia estaba viciado por error judicial conocido como defecto factico [sic], por la no valoración del acervo probatorio, toda vez que, en su sentir, el juzgador ignoró por completo la normatividad instaurada por el Manual de Operaciones que regula la relación laboral existente, al validar un despido bajo el argumento de una cancelación «ilegal» de tarjeta de operaciones.

En conclusión, aseguró que la sanción impuesta fue desproporcionada y carente de sustento, sin embargo, el ad quem lo pasó por alto, por cuanto no examinó en forma debida los documentos e interrogatorios de parte practicados en la audiencia de trámite y juzgamiento.

Con apoyo en los hechos descritos solicitó la protección de sus garantías fundamentales al debido proceso, trabajo, mínimo vital y seguridad social, así como la de los principios de favorabilidad y de la condición más beneficiosa, presuntamente vulnerados por la autoridad convocada. Por consiguiente, pidió que se invalide la providencia del Tribunal y se le ordene confirmar lo decidido por la primera instancia”.

EL FALLO IMPUGNADO

La Sala de Casación Laboral negó el amparo invocado tras considerar que la decisión controvertida no se encuentra arbitraria o antojadiza, toda vez que consulta las reglas

mínimas de razonabilidad jurídica para la definición del asunto sometido a su escrutinio.

Advirtió que la aplicación de los preceptos normativos es acorde con las exigencias establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y que se valió de reflexiones coherentes con las pruebas incorporadas al proceso, así como la jurisprudencia de esa Sala como órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, que lo llevaron a concluir que el trabajador incurrió en justa causa para ser despedido y, en virtud de ello, ordenó levantar la garantía foral y conceder el permiso para despedir al hoy accionante.

En tales condiciones, evidenció que la posición de la parte accionante no va más allá de querer reabrir un debate jurídico que ya fue dirimido y finiquitado, por no haberle resultado afín a sus intereses, siendo que esa no es la naturaleza de la tutela.

LA IMPUGNACIÓN

Fue propuesta por la apoderada de LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES, quien insiste, en términos generales, que la Sala accionada incurrió en un defecto fáctico al no valorar adecuadamente todas las pruebas obrantes en el expediente, puntualmente, los documentos e interrogatorios de parte practicados en audiencia de trámite y juzgamiento.

Agrega que la decisión controvertida carece de motivación, pues no identificó cuáles son las razones de hecho y de derecho que se están empleando para la resolución del caso, pues la sanción impuesta es desproporcionada e ilegal, en tanto, de comprobarse que incurrió en la infracción, no ameritaba que se cancelara la tarjeta de conducción.

Señala igualmente que el CONSORCIO EXPRESS guardó silencio, para poder despedirlo y “acertar un fuerte golpe en contra de la asociación sindical de empleados de consorcio express ASOEXPRESS, a la cual pertenece mi representado. Posiblemente relacionado con una persecución sindical”.

“1. Se TUTELEN los derechos fundamentales del señor LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES al debido proceso, en concordancia con la protección a derechos mínimos e irrenunciables y acceso a la administración de justicia.

2. DECLARAR que la sentencia emitida por la SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ D.C. emitida por el MAGISTRADO PONENTE: RAFAEL MORENO VARGAS Seis (6) de octubre de dos mil veinte (2020), vulnera los derechos fundamentales invocados y desconoce el precedente jurisprudencial fijado por la H. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA LABORAL.

3. Como consecuencia de la pretensión anterior, DECLARAR QUE SE PROCEDE A DEJAR SIN EFECTOS el fallo emitido por la SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ D.C. emitida por el MAGISTRADO PONENTE: RAFAEL MORENO VARGAS Seis (6) de octubre de dos mil veinte (2020), ordenando proferir la sentencia de reemplazo, en el sentido de CONFIRMAR la sentencia proferida el 25 de agosto por el Juzgado 37 Laboral del Circuito de Bogotá. Por no encontrar causal justa para levantar el fuero sindical de LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES y AUTORIZAR SU DESPIDO”.

CONSIDERACIONES

1. De conformidad con lo establecido en el art. 32 del Decreto 2591 de 1991, concordante con el artículo 1º del Acuerdo 001 de 2002 –modificatorio 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. El artículo 86 de la [Constitución Política](#) establece que toda persona tiene derecho a promover acción de tutela ante los jueces, con miras a obtener la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando, por acción u omisión, le sean vulnerados o amenazados por cualquier autoridad pública o por particulares en los casos

previstos de manera expresa en la ley, siempre que no exista otro medio de defensa judicial o, existiendo, cuando la tutela se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio de carácter irremediable.

3. En el presente evento, LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES cuestiona, por vía de la acción de amparo, la decisión proferida el 6 de octubre de 2020, por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, mediante la cual revocó la sentencia del 21 de agosto de 2020 del Juzgado 37 Laboral del Circuito de la misma ciudad, ordenó el levantamiento del fuero sindical y autorizó al CONSORCIO EXPRESS para despedirlo.

Sostiene que dicha providencia contiene un defecto fáctico por indebida valoración probatoria, lo cual resulta vulnerador de sus derechos fundamentales al debido proceso, el trabajo, el mínimo vital y la seguridad social, junto con los principios de favorabilidad y de la condición más beneficiosa.

4. Ahora bien, el reclamo del actor no tiene vocación de prosperar, ya que, como bien lo afirmó el a quo, no se evidencia una circunstancia que habilite la procedencia del amparo.

“A fin de resolver el problema jurídico planteado, la Sala de Decisión observa que la parte actora funda su solicitud de levantamiento de la garantía de fuero sindical de LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES, en el hecho de que el demandado incumplió con los deberes y obligaciones previstos en el numeral 1 del artículo 58 y numerales 2 y 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así como lo establecido en los literales k) y m) del artículo 38, numerales 1, 10, 15, 17 y 47 del artículo 43, literal d) del artículo 48 del reglamento interno de trabajo y en el literal e) de la cláusula séptima, literales a) y l) de la cláusula novena del contrato de trabajo, el manual de operaciones y el manual de funciones FR-GH-34 del cargo operador de bus padrón dual, lo que constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, decisión que a su turno fue comunicada el 3 de julio de 2019.

Conforme a lo anterior, y en atención al recurso de apelación, considera la Sala de Decisión que en el presente asunto se debe dar aplicación a la doctrina probable establecida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL 35105 de 2009, 38852 de 2012, SL 39518 de 2012, 12438 de 2015, reiteradas en la decisión SL 672 de 2019, en el entendido que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo, por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato y, no puede el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta, es decir, basta con que se demuestre con claridad en el proceso judicial que existe de antemano aquella valoración de gravedad y la acreditación del hecho para tener por justo el despido.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corporación considera que en el presente asunto se debe establecer si la falta catalogada como grave por la demandante se encuentra incorporada en el contrato de trabajo o reglamentos y si la misma fue cometida por el actor; para ello, se observa que la gravedad de la conducta alegada por la parte recurrente está plenamente incorporada en literal "I" de la cláusula novena del contrato de trabajo denominada justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo, que a la letra consigna lo siguiente (fl.32):

"NOVENA.- Son justas causas para poner término a este contrato,

unilateralmente, las enumeradas en el Artículo 7 del Decreto 2351/65, y además las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves a) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias: b) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a Juicio del empleador, por tres (3) veces dentro del mismo mes del calendario. c) La ejecución por

parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del patrono, d) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa e) Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo, f) El hecho que el trabajador llegue embriagado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aun por la primera vez, g) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores: h) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor en caso fortuito, i) El no cumplimiento de las órdenes e instrucciones impartidas durante la ejecución de sus funciones: j) El incumplimiento de los términos y disposiciones establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo: K) El incumplimiento, contravención o desacato por parte del Operador de las instrucciones, requisitos, recomendaciones y obligaciones que establezca Transmilenio. l) El retiro y/o suspensión temporal o total de la tarjeta de operaciones que haga Transmilenio, como consecuencia de una falta o desacato de Instrucciones por parte del Operador; m) La imposición de una multa por pasarse un semáforo en rojo; n) La imposición de una (1) multa por conducción y/o accidentalidad durante la vigencia del contrato, sin importar las renovaciones que se hagan del mismo, es decir, las multas son acumulativas a través del tiempo: o) Portar la licencia de conducción y/o el pasado judicial vencidos y sin renovar: p) La inobservancia por parte del trabajador del mecanismo establecido al interior de la empresa para la refrendación de la licencia de conducción.” Resaltado fuera del texto original

De lo expuesto, y a la luz de la doctrina probable establecida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, es claro que la conducta relacionada con “El retiro y/o suspensión temporal o total de la tarjeta de operaciones que haga Transmilenio, como consecuencia de una falta o desacato de Instrucciones por parte del Operador” es una falta grave y amerita la terminación del contrato de trabajo, razón por la cual no es viable que esta Colegiatura pueda entrar a determinar si dicha falta es grave o no, debido a su incorporación al contrato de trabajo suscrito y aceptado por las partes el 15 de marzo de

2013 (fls.29 a 33).

Ahora bien, una vez establecido que la conducta descrita taxativamente en el contrato de trabajo es catalogada como una falta grave y justa causa para dar por terminado el mismo, se debe entrar a verificar si la misma fue cometida por el actor, a fin de resolver este interrogante, observa la Colegiatura que dentro del plenario se aporta misiva del 28 de mayo de 2019 dirigida al representante legal de la sociedad demandante (fls.257 y 258), mediante la cual Transmilenio S.A. le puso en conocimiento que el demandado “Teniendo en cuenta lo anterior, y actuando en el marco del Manual de Operaciones, CAPITULO 7 numeral 4.3.4 PRACTICAS INSEGURAS – “Desacato a la Autoridad.” Y “Agresión Verbal y/o Física.” y que hace parte integral del Contrato de Concesión de CONSORCIO EXPRESS S.A., se establece una afectación grave a la prestación del servicio la seguridad operacional del Sistema, la entidad ha tomado la decisión de cancelar definitivamente la Tarjeta de Conducción No. 150541 asignada a nombre de LUIS FERNANDO CUERVO.”, decisión que se fundó en el manual de operaciones del SITP.

Ahora bien, cabe señalar que al plenario no se aportó el reglamento interno de trabajo, por lo que no es dable inferir que existe la obligación del empleador de adelantar un procedimiento para la terminación del contrato de trabajo, por lo que no es posible estimar que le era exigible realizar una verificación previa, distinta a la comprobación de la cancelación de la tarjeta de operaciones del demandado que hiciera Transmilenio como consecuencia de una falta o desacato de instrucciones por parte del operador, dentro de las que se hallaban el “Desacato a la Autoridad.” Y “Agresión Verbal y/o Física.”.

Lo expuesto, en consideración a que de antaño la Corte Suprema de Justicia ha señalado, que el despido no es una sanción, a menos que extralegalmente así se haya pactado, ello en razón a que ni la ley como tampoco la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto son figuras que no son equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disimiles. En este sentido, la jurisprudencia explica que el derecho al debido

proceso consagrado en el artículo 29 de la CN, se ve vulnerado es cuando existiendo un procedimiento previo para la terminación del contrato con justa causa, por haberlo dispuesto así las partes, este es obviado o desconocido por el empleador; así se enseña en la sentencia SL2457 del 27 de junio de 2018 (ver además, la SL670 de 14 de mar. 2008, SL10255 de 12 julio de 2017, SL 11 feb. 2015 rad. 45166, 15 feb.2011 rad. 39394, 5 Nov. 2014. rad. 45148 y 24 ago. 2016, rad. 52134).

En conclusión, se tiene que en efecto se configuró una justa causa contemplada en el contrato de trabajo como grave, la cual faculta al empleador dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, causal que vale decir, fue también aceptada por la parte demandada en su interrogatorio de parte (Audio 2019-482 Audiencia 2019-482 Parte 1.mp4, record 2:00:00 a 2:03:00), siendo lo único cuestionado por el demandado, que previamente no se le realizó un proceso para ejercer su defensa frente a la decisión de cancelación de la tarjeta de operaciones por Transmilenio, lo cual fue prohijado por el A quo; sin embargo, como ya quedó clarificado éste no era necesario, pues no se contempló tal procedimiento al menos en el contrato de trabajo aportado al plenario, pues como ya se explicó, la única forma que se vulnere el derecho de defensa en casos como el que nos ocupa, es que en efecto se haya pretermitido el procedimiento que se echa de menos en esta oportunidad.

Así las cosas, es claro que al interior de este juicio especial se demostró por la parte actora, que la causal invocada para dar por terminado el contrato de trabajo se encuentra consagrada en el contrato de trabajo, al demostrarse la cancelación de la tarjeta de operaciones del demandado por Transmilenio; lo cual conlleva a que dichos actos constituyan justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, y por ello es menester que se proceda a autorizar el despido del trabajador LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES y petitionado por la sociedad CONSORCIO EXPRESS SAS”.

En tales condiciones, la decisión controvertida se guió por la legislación y la jurisprudencia aplicable al caso concreto, con lo que se advierte razonable y no puede predicarse de ella

alguna vía de hecho que afectara los derechos constitucionales del actor.

Adicionalmente, se observa que, contrario a lo señalado en la impugnación, sí se valoró el interrogatorio de parte practicado en audiencia de trámite y juzgamiento, lo cual fue suficiente para determinar que la falta catalogada como grave, incorporada al contrato de trabajo suscrito y aceptado por las partes el 15 de marzo de 2013, fue cometida por LUIS FERNANDO CUERVO CAVIEDES.

Con esto, se le reitera al accionante que la tutela: i) no está dispuesta para desarrollar el debate que corresponde a la causa ordinaria; ii) no constituye una instancia adicional o paralela a la de los funcionarios competentes; y iii) no es el escenario para imponerle al juez natural adoptar uno u otro criterio ni obligarlo a fallar de una determinada forma, pues «el juez de tutela debe privilegiar los principios de autonomía e independencia judicial, por lo que debe considerar que, en principio, la valoración de las pruebas realizadas por el juez natural es razonable y legítima» (T-221/18).

Bajo este panorama, se hace imperioso confirmar el fallo impugnado.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión de Tutelas N° 1 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 impugnada.
2. NOTIFICAR esta providencia de conformidad con el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.
3. REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

CÚMPLASE

PATRICIA SALAZAR CUÉLLAR

JOSÉ FRANCISCO ACUÑA VIZCAYA

EUGENIO FERNÁNDEZ CARLIER

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria

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