

Eyder Patiño Cabrera

Magistrado Ponente

STP3344-2021

Radicación n.º 115179

(Aprobado Acta n.º 52)

Bogotá, D.C., cuatro (4) de marzo de dos mil veintiuno (2021).

ASUNTO

Se resuelve la impugnación formulada por Minipak S.A.S., a través de apoderada, frente a la sentencia proferida el 27 de enero de 2021 por la Sala de Casación Laboral homóloga, mediante la cual negó el amparo presentado contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, por la presunta vulneración de sus derechos al debido proceso e igualdad.

Al presente trámite fueron vinculados el Juzgado 12 Laboral del Circuito de esta urbe y las partes e intervinientes dentro del proceso especial de fuero sindical n.o 2018-00715.

HECHOS

Fueron relatados de la siguiente forma por el A quo:

[...] Por intermedio de apoderada especial, la sociedad Minipak S.A.S., instauró acción de tutela con el propósito de obtener el amparo de sus derechos fundamentales al debido proceso e igualdad, presuntamente vulnerados por la autoridad judicial accionada.

Como situación fáctica, de lo consignado en el escrito de tutela y de las pruebas obrantes en el expediente, se evidencia que en el año 2018, inició proceso especial de fuero sindical, a fin de obtener permiso para despedir al trabajador aforado Benjamín Durán Herreño, asunto que fue asignado al Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá, despacho que, mediante sentencia del 2 de octubre de 2020, tuvo como acreditados los hechos que dieron lugar a la configuración de la justa causa del despido, y resolvió autorizar el mismo, decisión que, previo recurso de apelación impetrado por el curador ad litem de la pasiva, fue revocada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de la misma ciudad, en proveído del 23 de igual mes y año.

Alega, que la decisión de la Corporación se fundamentó simplemente en la transcripción de las causales consagradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y en indicar que ninguna se adecuaba a la conducta desplegada por el demandado, por lo que, en su sentir, no se efectuó un estudio integral del caso.

Solicita que, se deje sin efectos el fallo emitido por el ad quem, y en su lugar, se ordene proferir la sentencia que en derecho corresponda.

LA SENTENCIA IMPUGNADA

La Sala de Casación Laboral homologa negó el amparo invocado por la parte accionante al advertir que la decisión objetada por la parte demandante fue razonable, coherente y motivada.

Destacó que el fallo emitido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de esta urbe en la cual revocó la autorización de despido de un trabajador amparado en el fuero sindical consultó las reglas mínimas de razonabilidad jurídica y que, sin lugar a dudas, obedecieron a la labor hermenéutica propia del juez, sin que sea dable entonces a la parte accionante recurrir al uso de este mecanismo como si se tratase de una tercera instancia.

LA IMPUGNACIÓN

Minipak S.A.S., por conducto de apoderada, reiteró los argumentos consignados en el escrito tutelar, encaminados a que se deje sin efecto la determinación adoptada por la colegiatura accionada.

CONSIDERACIONES

1. El problema jurídico

Corresponde a la Sala determinar si la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá vulneró los derechos al debido proceso y la igualdad de la parte actora, al interior del proceso especial de fuero sindical n.o 2018-00715.

Para tal fin, se verificará las causales de procedibilidad.

2. La procedencia excepcional de la tutela contra providencias judiciales

En repetidas ocasiones la jurisprudencia ha reiterado que el amparo constitucional contra providencias judiciales es no sólo excepcional, sino excepcionalísimo. Ello para no afectar la seguridad jurídica y como amplio respeto por la autonomía judicial garantizada en la Carta Política.

Al respecto, la Corte Constitucional, en sentencia CC T-780-2006, dijo:

[...] La eventual procedencia de la acción de tutela contra sentencias judiciales y otras providencias que pongan fin al proceso tiene connotación de excepcionalísima, lo cual significa que procede siempre y cuando se cumplan unos determinados requisitos muy estrictos que la jurisprudencia se ha encargado de especificar. [Negrillas y subrayas fuera del original].

Para que lo anterior tenga lugar se deben cumplir una serie de requisitos de procedibilidad, unos de carácter general, que habilitan su interposición, y otros específicos, que apuntan a la procedencia misma de la tutela¹. De manera que quien acude a él tiene la carga no sólo respecto de su planteamiento, sino de su demostración.

Dentro de los primeros se encuentran:

- a) Que el asunto discutido resulte de relevancia constitucional.
- b) Que se hayan agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial.
- c) Que se esté ante un perjuicio iusfundamental irremediable.
- d) Que se cumpla con el requisito de inmediatez, esto es, que se interponga dentro de un término razonable y justo.
- e) Que se trate de una irregularidad procesal, y la misma tenga un efecto decisivo o determinante en la decisión que se impugna y que afecte los derechos fundamentales de la parte actora.
- g) Que no se trate de sentencias de tutela.

Los segundos, por su parte, apuntan a que se demuestre que la providencia adolece de algún defecto orgánico, procedimental absoluto, fáctico, material o sustantivo, un error inducido, o carece por completo de motivación, desconoce el precedente o viola directamente la Constitución.

3. Caso concreto

En este evento se cumplen los requisitos generales de procedibilidad pues la parte demandante hizo uso de los recursos de ley contra la decisión que censura y de forma

oportuna acude a la acción de tutela.

La Sala anticipa que la providencia cuestionada y emitida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá el 23 de octubre de 2020, resulta razonable y ajustada a los parámetros legales y constitucionales.

En efecto, los argumentos son coherentes y están conforme a la normatividad que regulan el tema, los cuales le permitieron a la accionada revocar el permiso, que en primera instancia se había concedido, para despedir a un empleado con fuero sindical. En esa oportunidad sostuvo:

En el caso que se estudia, la sociedad demandante aduce como hecho que las normas legales disponen como justa causa de despido, el siguiente: La conducta objeto de reproche desplegada por el señor BENJAMIN DURAN HERREÑO consistió en haber agredido físicamente al compañero de trabajo JUAN PABLO RAMOS, causándole lesiones que se tradujeron en la incapacidad otorgada por la EPS y medicina legal. Según las pruebas del expediente ello ocurrió el día 22 de septiembre de 2018 (sábado) en horas de la tarde, en un local comercial ubicado cerca de las instalaciones de la empresa, y por fuera de la jornada de trabajo.

En estas circunstancias, el Tribunal debe revocar la sentencia de primera instancia y negar las pretensiones de la demanda, pues la simple comparación de la conducta endilgada al demandado con los textos legales que autorizan el despido con justa causa, permite concluir que no se adecúa a ninguno de los tipos descritos en el artículo 62 del CST.

No se puede enmarcar en los numerales 2º y 3º de dicha norma, pues la riña no ocurrió durante la ejecución de las labores encomendadas (numeral 2º), ni la agresión se hizo sobre el empleador, los miembros de su familia o sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores, sino sobre otro compañero de trabajo (numeral 3º).

Por las mismas razones tampoco se adecua a una falta grave del trabajador a sus obligaciones en los términos del numeral 6º del artículo 627 pues el demandado no estaba ejecutando obligaciones del contrato de trabajo, o a un acto inmoral o delictuoso en los términos del numeral 59, pues el demandado no se encontraba en el lugar de trabajo.

La ausencia de adecuación típica de los hechos endilgados, con las justas causas que establece la Ley, impiden la autorización de despido del aforado BENJAMIN DURAN HERREÑO.

En los términos del artículo 410 del CST, el juez solamente puede autorizar el despido de un trabajador amparado por fuero sindical cuando ocurre “La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días”, o por “Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo”, lo que hace ineficaz cualquier estipulación del empleador en el reglamento de trabajo que disponga causas adicionales. Su facultad de estipulación en esta materia se limita a definir la gravedad de las faltas en que puede incurrir el trabajador a las obligaciones que surgen del contrato de trabajo, y dentro de tales obligaciones no se puede incluir acciones u omisiones que pertenezcan a su vida privada.

En ese orden, es claro que la parte accionante busca cuestionar el raciocinio jurídico de la jurisdicción laboral y, con ello, protestar por el sentido de la decisión adoptada por la accionada.

Entendiendo, como se debe, que la acción de tutela no es una herramienta jurídica complementaria, que en este evento, se convertiría prácticamente en una instancia adicional, no es adecuado plantear por esta senda la incursión en causales de procedibilidad, originadas en la supuesta arbitrariedad en la determinación contraria a los intereses del demandante.

Argumentos como los presentados por el peticionario son incompatibles con el amparo, pues pretende revivir un debate que fue debidamente superado en el escenario propicio para ello, y con exclusividad ante los jueces competentes; no así ante el juez constitucional, porque su labor no consiste en oficiar como un instrumento más de la justicia ordinaria.

Por las anteriores consideraciones, se ratificará el fallo.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión de Tutelas n.º 3 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. Disponer el envío de las diligencias a la Corte Constitucional, para la eventual revisión de los fallos proferidos.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Eyder Patiño Cabrera

Gerson Chaverra Castro

Diego Eugenio Corredor Beltrán

Nubia Yolanda Nova García

Secretaria