

FABIO OSPITIA GARZÓN

Magistrado Ponente

STP3627 - 2021

Tutela de 2ª instancia No. 115381

Acta No. 56

Bogotá D.C., nueve (09) de marzo de dos mil veintiuno (2021).

ASUNTO

Resolver la impugnación interpuesta por la sociedad BRINKS DE COLOMBIA S.A., contra el fallo proferido por la Sala de Casación Laboral el 3 de febrero de 2021, que negó el amparo constitucional invocado contra la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, por la presunta vulneración de su derecho fundamental al debido proceso, defensa y acceso a la administración de justicia.

A la acción se vinculó en primera instancia como terceros con interés legítimo en el asunto, el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Neiva, a Norma Ramírez Medina, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Brinks de Colombia S.A. -SINTRABRINKS- y los demás intervinientes del proceso especial de fuero sindical con radicado número 41001-31-05-001-2020-000175-01.

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

De la demanda de tutela y los medios de prueba aportados al expediente, se destacan

como hechos jurídicamente relevantes los siguientes:

1. El 14 de julio de 2020, la sociedad BRINKS DE COLOMBIA S.A. presentó demanda especial de fuero sindical – permiso para despedir-, contra Norma Ramírez Medina, una de sus empleadas, al considerar que había incurrido en faltas graves consistentes en i) incumplir el procedimiento de registro de novedades y ii) alterar la información registrada por el cliente del servicio prestado por esa empresa, vinculándose al Sindicato Nacional de Trabajadores de Brinks de Colombia S.A. - SINTRABRINKS-, en el cual la mencionada señora fungía como integrante de la Junta Directiva Nacional.
2. Asignado el asunto al Juzgado 1º Laboral del Circuito de Neiva, admitió la demanda por cumplir los requisitos exigidos en el CPL y ss., proceso que le correspondió el Rad. No. 41001-31-05-001-2020-000175-01
3. Mediante sentencia del 8 de octubre de 2020, el Despacho Judicial decidió levantar el fuero sindical de Norma Ramírez Medina, por encontrar probadas las causales de justa causa invocadas en la demanda para su despido, el cual autorizó.
4. Mediante providencia de 10 de diciembre de esa anualidad, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva revocó la decisión de primera instancia, al desatar el recurso de apelación interpuesto por los

apoderados de las partes demandadas.

La firma BRINKS DE COLOMBIA S.A., presentó acción de tutela contra la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, por considerar que la sentencia emitida por esa Colegiatura el 10 de diciembre de 2020, presenta defectos de orden procedimental, fáctico y sustantivo, que llevaron a la afectación de sus derechos fundamentales, atendiendo lo siguiente:

- i. La providencia de segunda instancia no fue consonante con lo que fue objeto del recurso de apelación, en la medida en que el juez plural, extralimitándose en sus funciones, se adentró al estudio de pruebas documentales escritas aportadas con la demanda que no fueron objeto de reparo por la trabajadora ni ante el Juzgado de primer grado ni en la alzada.
- ii. De manera desatinada el Colegiado consideró que las mismas eran “ilegibles”, omitiendo que si el a quo, en la oportunidad procesal pertinente, las admitió, decretó y valoró, era porque cumplían los requisitos exigidos en la ley.
- iii. Adicionalmente, porque se dejaron de estudiar otras probanzas que, junto con las desechadas por el Tribunal, configuraban las causales de justa causa para despedir a la trabajadora, tal es el caso de la confesión que dicha persona hizo de los hechos imputados.
- iv) Con la decisión censurada se pasó por alto que los comportamientos irregulares

cometidos por su trabajadora eran constitutivos de faltas graves en el reglamento interno de esa empresa.

Sustentada en estos argumentos, solicitó el amparo de sus derechos fundamentales y, consecuentemente, la revocatoria de la sentencia emitida por la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, a fin de que se dicte la decisión accediendo a sus pretensiones.

RESPUESTA DE LAS AUTORIDADES ACCIONADAS Y VINCULADAS

1. Juzgado Primero Laboral del Circuito y Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva. Luego de hacer un recuento de las actuaciones adelantadas al interior del proceso especial de fuero sindical promovido por la empresa gestora del amparo, manifestaron no haber conculcado derecho fundamental alguno puesto que las decisiones por ellos proferidas se adecuaron al ordenamiento jurídico.

El Tribunal, frente a la determinación de calificar como ilegibles las pruebas documentales aportadas en el proceso laboral por la sociedad demandante, precisó que el 30 de octubre de 2020, cuando ese Despacho recibió el expediente digitalizado, se advirtió al a quo acerca de la necesidad de la organización y debida presentación del mismo, conforme al artículo 122 del C.G.P., razón por la que se devolvió el cartulario, retornándose el 2 de diciembre siguiente, sin advertirse cambio alguno en la ilegibilidad de los anexos de la demanda.

2. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Brinks de Colombia -

SINTRABRINKS- y Norma Ramírez Medina, contra quienes se adelantó el proceso especial de fuero sindical promovido por la aludida sociedad accionante, defendieron la sentencia proferida por el juez plural de segunda instancia y se opusieron a las pretensiones instauradas en el escrito de tutela, por estimar que la decisión atacada se profirió con el pleno respecto de las garantías constitucionales de las partes intervinientes.

3. Los demás vinculados guardaron silencio.

EL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

La Sala de Casación Laboral concluyó que la providencia de 10 de diciembre de 2020, proferida por la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, revocatoria del fallo del Juzgado 1º Laboral del Circuito de esa ciudad, no transgredió los derechos fundamentales denunciados por la mencionada empresa.

Señaló que la falta de congruencia aludida por la accionante en el escrito de tutela no se apreciaba, toda vez que el Colegiado analizó lo planteado en los recursos de apelación y las pruebas que fueron objeto de debate, trayendo a estudio las mismas de forma conjunta, sin que existiera anomalía en ello, pues, para poder resolver, tenía la facultad de revisar la decisión controvertida de cara a los elementos probatorios que fueron fundamento de la determinación de primer grado.

Agregó que, no tenía razón de ser que la entidad accionante adujera que el Tribunal se extralimitó en sus funciones, toda vez que, éste requería hacer un estudio pormenorizado de los elementos probatorios teniendo en cuenta que en la alzada se cuestionó la valoración probatoria de las probanzas tanto documentales como testimoniales que condujeron al juez de primer grado a dar por demostradas las causales de justa causa invocadas en la

demanda laboral.

Por ello, expuso, el Colegiado analizó dicho reparo de forma completa para descartar cualquier anomalía, sin que se observara un desatino en la determinación adoptada o que la misma es arbitraria, caprichosa o desprovistas de sustento jurídico.

Todo lo cual, afirmó, impedía a esa Sala como juez de tutela interferir en la decisión adoptada por el Tribunal de conocimiento, pues, de hacerlo, rebasaría la órbita de su competencia.

Por las anteriores razones, negó el amparo invocado.

LA IMPUGNACIÓN

En sustento del recurso, la accionante refirió que la sentencia de tutela de primera instancia carecía de las condiciones de una decisión congruente, teniendo en cuenta que:

i) No se ajustaba a los hechos y antecedentes que motivaron el mecanismo de amparo, ni a los derechos impetrados; ii) la Sala de primera instancia, con desconocimiento del principio del sometimiento de los jueces al imperio de la Ley y la Constitución (Art. 230), se negó a cumplir el mandato legal de garantizarle el pleno goce de sus derechos fundamentales; y iii) se desconoció la función de la tutela como mecanismo transitorio, con el fin de evitarle un perjuicio irremediable.

Con fundamento en lo precedente, solicitó la revocatoria de la providencia de tutela proferida en primer grado y, en su lugar, conceder el amparo solicitado.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Competencia

De conformidad con lo normado en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, en concordancia con los artículos 44 y 45 del Reglamento Interno de la Corte Suprema de Justicia, esta Sala es competente para resolver la impugnación presentada por BRINKS DE COLOMBIA S.A., contra el fallo de primera instancia proferido el 3 de febrero de 2021, por la Sala de Casación Laboral.

Problema jurídico

Consiste en establecer si la sentencia de 10 de diciembre de 2020, proferida por la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, presenta defectos de orden procedimental, fáctico y sustantivo que ameriten la intervención del juez de tutela ante el presunto quebrantó de los derechos fundamentales de la empresa accionante o si, por el contrario, como lo estimó la primera instancia, la decisión atacada no es arbitraria o caprichosa, ni está desprovista de sustento jurídico.

Análisis del caso

1. La acción de tutela tiene por objeto la protección efectiva e inmediata de los derechos fundamentales, cuando sean amenazados o vulnerados por la conducta activa u omisiva de las autoridades públicas o los particulares, en los casos que la ley lo regula (artículo 86 de la [Constitución Política](#) y 1º del Decreto 2591 de 1991)

2. Cuando esta acción se dirige contra providencias judiciales, es necesario, para su procedencia, que cumpla los requisitos de carácter general definidos por la doctrina constitucional, y que se demuestre que la actuación o decisión cuestionada presenta un defecto orgánico, procedimental, fáctico, sustantivo, de motivación, error

inducido, desconocimiento del precedente o violación directa de la constitución (C-590/05 y T-332/06).

3. De los argumentos expuestos por la gestora del amparo BRINKS DE COLOMBIA S.A., consignados en el acápite correspondiente, se evidencia que su inconformidad se dirige contra la sentencia de 10 de diciembre de 2020, proferida por la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva.

Se afirma que la referida decisión contiene defectos de orden procedimental, fáctico y sustantivo, respectivamente, i) por no existir congruente entre los reparos planteados en el recurso de apelación y lo analizado; ii) por la revaloración defectuosa del material probatorio con el que se demostraba los hechos señalados en la demanda y por dejarse de apreciar la “confesión” de la trabajadora; y iii) porque se omitió considerar que las conductas reprochadas estaban señaladas como faltas graves dentro del reglamento interno de la empresa, con lo cual se le causó un perjuicio irremediable.

4. Pues bien. El defecto procedimental se actualiza cuando se presenta un error en la aplicación de las normas que fijan el trámite a seguir para la resolución de una controversia judicial. Sin embargo, no se trata de cualquier defecto respecto de las formas propias de cada juicio, sino de uno que tenga la entidad suficiente para evitar la materialización de los derechos fundamentales.

Por su parte, el error fáctico se presenta cuando la valoración probatoria realizada por el funcionario judicial contraría la racionalidad, (i) porque deja de apreciar pruebas importantes para la resolución del caso, o (ii) las aprecia indebidamente, o (iii) las valora contrariando los postulados de la razón.

5. Revisada la actuación censurada, en lo que atañe a los defectos procedimental y fáctico que fueran invocados por la tutelante BRINKS DE COLOMBIA S.A., se advierte que el recurso de apelación presentado por la trabajadora Norma Ramírez Medina, como por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Brinks de Colombia S.A. -SINTRABRINKS-, se circunscribió a que la aludida demandante no demostró en el juicio laboral los comportamientos que configuraban las causales alegadas como justa causa de despido.

Se observa que el Tribunal, al desatar el recurso de alzada, expuso en la sentencia, de manera resumida, lo siguiente:

i. Que la demandante invocó como faltas graves constitutivas de justa causa para el despido de la trabajadora, quien ocupaba el cargo de auxiliar de procesamiento i) alterar la información registrada por Cencosud en el documento único No. 0152517263, el cual originalmente reportaba un valor de \$ 40.404.200 y fue modificado por \$40.164.200; ii) no cumplir con el procedimiento de registro de novedades, al permitir que el dinero faltante por valor de \$ 240.000, perteneciente a la tula del referido cliente, fuera reportado por la Cajera Paula Andrea Reyes, utilizando su usuario y contraseña.

ii. Que la accionante presentó en el juicio, como pruebas documentales con las cuales pretendía demostrar las conductas enrostradas contra la demandada, la convención colectiva, el reglamento interno, el contrato de trabajo y el trámite disciplinario contra ella surtido.

iii. Que la actora también aportó la prueba denominada, documento único (DU) No. 10152517263 de la tula de Cencosud y la tirilla, con las cuales, en concreto, se pretendía demostrar la primera de las citadas conductas irregulares, esto es, que el monto del dinero reportado por dicho cliente y dado en custodia a esa empresa de valores, había sido modificado por la trabajadora demandada.

iv. Que los aludidos documentos fueron aportados como anexos de la demanda en medio magnético por la accionante, sin embargo, las mismas eran ilegibles y no permitían una valoración probatoria adecuada, “como sorpresivamente lo hizo el a quo al afirmar que en ellos constaba la alteración aducida por la referida empresa”, quien incumplió con el deber legal de aportar en debida forma los soportes para probar los hechos alegados.

v. Que con las testimoniales practicadas en el juicio tampoco se logró acreditar la primera de las señaladas conductas, haciéndose hincapié en la declaración ofrecida por la representante legal Ana María Arrázola Bedoya y el Ingeniero de Sistemas y director de la entidad- sede Neiva- Jhon De La Pava, quienes no supieron explicar quién era la persona encargada de colocar el valor del dinero en el mencionado documento único, pues se dijo que esa tarea radicaba en “la cajera, que cuenta el dinero”; como tampoco dieron claridad si dicha documental pudo ser alterada por una persona diferente a la acusada.

vi. En relación con la segunda falta endilgada, el Colegiado expuso que los testigos al unisonó aseveraron que la conducta se encontró “probada” en el trámite disciplinario surtido internamente por la empresa, mediante video grabaciones en donde se observaba que de alguna manera Norma Ramírez Medina “le entrega usuario y clave a la cajera, le hace una señal, le indica que haga el reporte”, pero, en realidad, dicha manifestación no fue soportada de manera alguna ante el juez laboral.

vii. Con fundamento en lo anterior, concluyó que la empresa demandante no cumplió con la carga de demostrar los hechos imputados a su trabajadora, argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral y, por ello, no había lugar a levantar el fuero sindical del que ella gozaba y menos autorizar su despido, lo cual también soportó con los artículos 62, 63 405, 408 y 410 del Código Sustantivo del Trabajo y la Sentencia T-220 de 2012 de la Corte Constitucional.

Pues bien, la Sala no evidencia que en la decisión adoptada por el Tribunal se haya presentado la vulneración del principio de consonancia (SL4499-2020), invocado por la gestora del amparo como defecto procedimental, puesto que los reparos planteados por la trabajadora demandada en el recurso de apelación, coadyuvada por el sindicato al cual pertenecía, se ciñeron al hecho de no obrar en el proceso laboral las pruebas que acreditaran que había cometido actos irregulares, calificados como faltas graves, constitutivos de causales de justa causa para su despido.

El juez plural estaba facultado para valorar los medios probatorios con los cuales el Juzgado dio por comprobadas las conductas enrostradas a la accionada por la empresa y así, a partir de lo que ellos le mostraran, formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos con atención a los postulados de la sana crítica, como lo establece el artículo 61 del Código de

Procedimiento Laboral.

Ahora, se observa que fue al momento de apreciar las pruebas documentales aportadas de manera digital por la sociedad demandante, aquí tutelante, que el Colegiado se percató que el a quo había dado por demostrado, sin estarlo, que la trabajadora alteró la información registrada por Cencosud en el documento único No. 0152517263, conducta endilgada como falta grave.

Lo anterior, toda vez que las pruebas que supuestamente daban cuenta de esa irregularidad, se encontraban ilegibles, como en efecto lo estaban y lo advierte esta Sala al acudir a la documental obrante a folio 169 de los anexos de la demanda.

Por consiguiente, como lo estimó el Tribunal a partir de esas probanzas, de forma alguna podía establecerse ni deducirse la existencia de dicha conducta y menos si la misma era imputable a la trabajadora. Sin que su admisión y decreto por el Juzgado, como lo arguye el promotor, hagan desaparecer tal falencia, al punto de dar por probados unos hechos sin estarlo (CSJ SL11416-2014).

A esto se suma que las pruebas testimoniales practicadas en el juicio laboral, incluyendo el interrogatorio de parte de la trabajadora demandada, del cual no se desprende ninguna “confesión”, razón por la cual el juez plural no le dio esa connotación, tampoco se llegaba a la conclusión pretendida por la empresa accionante.

Esto, por cuanto los deponentes presentados por la parte actora para demostrar, en concreto, la segunda de las referidas conductas irregulares, hicieron alusión a un video que fue aducido al proceso disciplinario adelantado por la empresa contra la mencionada señora, pero, como lo precisó el Tribunal, no fue aportado ante el Juzgado de conocimiento en la oportunidad pertinente para su admisión, decreto y valoración.

Situación que esta Sala también verifica al remitirse al acta de la audiencia adelantada por

ese Despacho el 30 de septiembre de 2020, en la cual quedó registrado que en esa fecha se decretaron a favor de la empresa las documentales que anexó con la demanda laboral, consistentes en la convención colectiva, el reglamento interno, el contrato de trabajo, las aludidas pruebas ilegibles y el trámite disciplinario adelantado contra la trabajadora el cual se presentó desprovisto de las pruebas que allí se presentaron y practicaron, entre ellas el señalado video.

6. De otra parte, como arriba se dijo, la tutelante también acusa de ilegal la sentencia proferida por el Tribunal por presentar, supuestamente, defectos de orden sustantivo, porque desconoció que el reglamento interno de la empresa tipificaba como faltas graves las conductas enrostradas a la trabajadora.

Sobre el particular, es necesario señalar que el defecto sustantivo se presenta cuando (i) la decisión cuestionada se funda en una norma sustancial inaplicable al caso, porque no lo regula, o no se encuentra vigente por haber sido derogada o declarada inconstitucional, (ii) la norma pertinente es inobservada y por ende inaplicada, y (iii) la interpretación que se hace de la norma desconoce sentencias con efectos erga omnes que han definido su alcance (C-590/05).

i. En el caso analizado se encuentra que el colegiado, en la decisión cuestionada, expuso que las conductas endilgadas por BRINKS DE COLOMBIA S.A. eran reprochables y constituían faltas graves dentro de su reglamento interno, pero si lo que se pretendía era que la justicia arribara a la conclusión de que las mismas eran imputables a la trabajadora demandada, conforme lo hizo esa empresa en el proceso disciplinario contra ella surtido, le correspondía arrimar al estrado judicial pruebas que permitieran al juez laboral calificar los hechos señalados como justa cusa para ordenar

el levantamiento de la garantía foral, sin embargo, en el caso puesto a su consideración, los reproches quedaron en simples señalamientos sin confirmación.

Como se ve, el Tribunal de manera alguna pasó por alto que los comportamientos en los que supuestamente había incurrido la demandada Norma Ramírez Medina se encontraban consagrados como conductas de connotación grave en su reglamento interno. Sin embargo, precisamente, al haber incumplido la carga probatoria que le competía, no había lugar a afirmar en grado de certeza que la aludida trabajadora era responsable de esas conductas.

7. En suma, para la Sala, como lo estimó la primera instancia, las anteriores consideraciones no se ofrecen violatorias del ordenamiento jurídico que hagan suponer que son arbitrarias o caprichosas en perjuicio de la aquí accionante; todo lo contrario, las mismas encuentran fundamento en las pruebas practicadas en juicio, en disposiciones normativas y la jurisprudencia aplicable al caso.

En este contexto, la sentencia censurada se torna intangible, por cuanto el juez de tutela no puede, en virtud del principio de autonomía de la función jurisdiccional (artículo 228 de la Carta Política), que ampara sus actuaciones y decisiones, intervenir para modificarla, solo porque la empresa impugnante no la comparte, o tiene una comprensión diversa de la del funcionario.

Es de recordar, una vez más, que las discrepancias que puedan presentarse en torno a una determinada decisión que es desfavorable, no habilitan la interposición de una acción de tutela, porque este mecanismo excepcional no fue diseñado como una instancia alternativa, sustitutiva ni adicional de los mecanismos ordinarios de impugnación.

8. Se confirmará, por tanto, la decisión de primera instancia.

R E S U E L V E:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia impugnada, por las razones expuestas en la parte considerativa.

SEGUNDO. NOTIFICAR esta providencia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

FABIO OSPITIA GARZÓN

LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA

HUGO QUINTERO BERNATE

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria