

PATRICIA SALAZAR CUÉLLAR

Magistrada ponente

STP10628-2021

Radicación n.º 118268

Acta 203

VISTOS

Resuelve la Sala la impugnación instaurada por el apoderado de ADRIANA BASTIDAS LEGUIZAMÓN, frente al fallo emitido el 12 de mayo del presente año, por la SALA DE CASACIÓN LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, mediante el cual negó las pretensiones de la acción de tutela formulada contra la SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales.

ANTECEDENTES

Manifestó la señora ADRIANA BASTIDAS LEGUIZAMÓN que presentó demanda laboral contra la sociedad Alpina Productos Alimenticios S.A., con el objeto de que se declarara que su despido se produjo sin justa causa y en consecuencia, se ordenara el reconocimiento y pago de la indemnización, consagrada en el pacto colectivo de trabajadores vigente para la época de la terminación del contrato.

Indicó que mediante sentencia del 5 de diciembre de 2019, el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, accedió a sus pretensiones y ordenó pagarle la suma de \$53.866.210,

debidamente indexada.

Sostuvo que contra dicha decisión, la sociedad demandada interpuso recurso de apelación, por lo que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, se pronunció el 15 de octubre de 2020, en el sentido de revocar el fallo de primera instancia.

Agregó que inconforme con dicha determinación, instauró el recurso extraordinario de casación, pero mediante auto del 30 de noviembre del año 2020, fue negado por falta de interés; decisión notificada por estado del 1° de diciembre siguiente.

Adujo que la autoridad demandada incurrió en vía de hecho por defecto fáctico, pues desconoció las reglas de la sana crítica en la apreciación de las pruebas, al punto que la «“POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS”, “REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT)», al igual que un testimonio y el interrogatorio de parte se les dio un alcance diferente y no se valoraron otros testimonios que permitían desvirtuar los argumentos del Tribunal.

Con fundamento en lo anterior, acudió al amparo de los derechos al debido proceso, defensa y contradicción. En consecuencia, que se anulara la sentencia de segunda instancia y se emitiera una nueva decisión «con estricto apego a la ley y a la jurisprudencia».

EL FALLO IMPUGNADO

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia negó la protección invocada, al considerar que aunque se cumplía el presupuesto de la inmediatez, revisada la providencia objeto de controversia, no se advertía ninguna irregularidad.

Lo anterior, porque la Sala Laboral del Tribunal demandado determinó que se había configurado la causal de despido por justa causa, contenida en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que subrogó el artículo 62 del C.S.T., numeral 6, en concordancia con el numeral 1° del artículo 58 Ibidem y el literal E del artículo 55 del Reglamento Interno del

Trabajo, por lo que no había lugar a conceder la tutela invocada.

LA IMPUGNACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de ADRIANA BASTIDAS LEGUIZAMÓN, la impugnó e indicó que la primera instancia no analizó en debida forma la situación jurídica planteada, pues no se buscaba revivir el debate probatorio, sino verificar que el Tribunal accionado realizó una indebida valoración probatoria, lo que conllevó a que se aplicara de forma indebida el numeral 6 del artículo 62 del C.S.T.

Adujo que su poderdante una vez tuvo conocimiento del posible conflicto de intereses, se comunicó con la línea ética de la empresa para informar dicha situación, lo cual no fue tenido en consideración por la Corporación accionada, ni tampoco la política de conflicto de intereses, con lo que se afectaron los derechos de BASTIDAS LEGUIZAMÓN.

Además, la primera instancia no analizó que la falta realizada por la accionante al Reglamento Interno del Trabajo de Alpina Productos Alimenticios S.A. no podía considerarse como grave, por incumplimiento a las políticas internas de trabajo, por lo que lo procedente era revocar el fallo impugnado y en su lugar, conceder la protección invocada.

CONSIDERACIONES

1. De conformidad con lo establecido en el numeral 1º del artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, modificado por el Decreto 1983 de 2017 y a su vez por el Decreto 333 de 2021, concordante con el artículo 1º del Acuerdo número 001 del 15 de marzo de 2002 emitido por la Sala Plena de la Corporación, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia es competente para resolver la impugnación interpuesta contra el fallo proferido por la Sala Laboral de esta Corporación.

2. La acción de tutela es un mecanismo de protección excepcionalísimo cuando se dirige en

contra de providencias judiciales y su prosperidad va ligada al cumplimiento de rigurosos requisitos de procedibilidad que esta Corporación, en posición compartida por la Corte Constitucional en fallos C-590 de 2005 y T-332 de 2006, entre otros, ha venido acogiendo y que implican una carga para el actor, no sólo en su planteamiento, sino también en su demostración.

Al respecto, se tiene que se incurre en vía de hecho cuando, (i), la decisión que se reprocha se funda en una norma absolutamente inaplicable (defecto sustantivo); (ii), resulta manifiesto que el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión (defecto fáctico); (iii), el funcionario carece de competencia para proferir la decisión (defecto orgánico); y, (iv), el juez actuó completamente por fuera del procedimiento establecido (defecto procedimental).

Sobre la primera causal, es preciso tener en cuenta que para que se incurra en vía de hecho la norma a que acude el juez debe ser claramente inaplicable. De allí, se deriva que no existe defecto sustantivo cuando ello no es evidente, o simplemente cuando la queja parte de una interpretación diversa que el actor da a la norma con un alcance distinto al sentado por el funcionario judicial.

3. En el presente evento, el apoderado de ADRIANA BASTIDAS LEGUIZAMÓN, cuestiona por vía de tutela la decisión proferida el 15 de octubre de 2020, por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca, mediante la cual, revocó el fallo del 5 de diciembre de 2019, emitido por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá y en su lugar, «declaró que la desvinculación de la demandante se dio por justa causa y en consecuencia, ABSOLVER a la demandada de todas las súplicas de la demanda».

Sobre el particular, advierte la Sala que el reproche elevado por la demandante frente al fallo laboral de segunda instancia es más expuesto como un recurso ordinario, que como una real afectación habilitante de la intervención del juez constitucional¹.

Lo anterior, por cuanto pretende que el juez de tutela realice un juicio de valor diferente al efectuado por las autoridades demandadas y que en esta sede se acceda a sus pretensiones, convirtiendo con su actuar, el mecanismo de amparo en una tercera instancia donde se haga eco de sus solicitudes, pero ello es improcedente, pues la tutela no es una fase adicional en la que se intente revivir etapas procesales ya fenecidas y que se sustentan en decisiones amparadas bajo las presunciones de acierto, legalidad y constitucionalidad.

Máxime que, revisada la decisión objeto de controversia no se advierte ninguna vía de hecho que haga procedente el amparo, tal como lo concluyó la primera instancia.

En efecto, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca señaló en primer término que no había discusión en torno a que:

«las partes estuvieron atadas por contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 17 de octubre de 2006 y el 6 de diciembre de 2016, siendo el último cargo desempeñado por la actora el de ANALISTA GESTIÓN DE CALIDAD, devengando como salario básico mensual la suma de \$5.954.200.00; que la desvinculación obedeció a decisión unilateral del empleador, alegando justa causa; como se desprende de la contestación de la demanda (fls. 117 a 143) y; se corrobora con el contrato de trabajo (fls. 145 a 149); con la carta de terminación (fls. 29 a 31 y 161 a 163); con la liquidación del contrato (fls. 54, 55, 155 y 156); con la certificación laboral (fl. 157); con el ACUMULADOS DE CONCEPTOS POR EMPLEADO (fls.187 a 192), y; con los pagos a SEGURIDAD SOCIAL (fla. 160), entre otras documentales.

Además, se probó que BASTIDAS LEGUIZAMÓN había sido llamada a descargos «por el incumplimiento a sus obligaciones laborales, teniendo en cuenta lo reportado a través de la línea ética como un posible conflicto de intereses», por lo que determinó que el debate giraría en torno a establecer si: «(i) existió justa causa para la terminación del contrato de trabajo de la actora como lo alega la apelante o, como lo sostiene la demandante y lo

concluyó la juez, la vinculación se tornó en un despido injusto; de ser ello así, (ii) cual es el monto de la respectiva indemnización.

En desarrollo de dicho planteamiento, refirió que la sociedad Alpina Productos Alimenticios S.A, señaló como causales de justificación del despido: i) el incumplimiento de la POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS, al contratar a un familiar – primo- para que le prestara el servicio de transporte y; (ii) el diligenciar formato de proveedor único con ENVIROMENTAL SYSTEMS, empresa que posteriormente presentó inconsistencias que le fueron comentadas a la accionante y que ésta no reportó a su jefe inmediato.

Frente a ello, la autoridad accionada hizo alusión a la diligencia de descargos sobre el conflicto de intereses que rindió BASTIDAS LEGUIZAMÓN y señaló que la empresa accionada había sustentado el despido en los numerales 1° y 5° del artículo y numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, respecto a lo cual señaló:

(...) efectivamente la trabajadora solicitó en varias ocasiones, a un familiar suyo –primo- el servicio de transporte para el traslado de unas muestras del aeropuerto a la planta de Sopó; lo que ocurrió sin comunicar a la empresa que se encontraba frente a eventual CONFLICTO DE INTERES, consagrado en el MANUAL CÓDIGO DE CONDUCTA ALPINA, que regía en la empresa desde el 5 de junio de 2009 (fls. 150 a 153) y en la POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES, vigente desde el 6 de octubre de 2016 (Cd, fl. 144); reglas determinadas por la accionada y que fueron divulgadas en su oportunidad, especialmente esta última, como lo admite la actora (...) y lo refiere la deponente (...), compañera de trabajo de la demandante (...), que para informar a la compañía sobre el eventual conflicto “...dieron un plazo para que llamáramos a la línea ética y dijéramos si teníamos algún vínculo parental o algo así que pudiese influir o que tuviera de pronto temas en la empresa, entonces si nos dieron un plazo para que nosotros pudiéramos decir eso (...); reglas cuyo incumplimiento fue calificado por la accionada como grave y constitutivo de justa causa de terminación del contrato, conforme el artículo 55, literal e) del REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO; ya que

se desconocieron y omitieron lineamientos y políticas establecidas por la empresa, que es lo observado en el presente asunto.

Y es que, lo aquí cuestionado no es el provecho que pudo obtener la actora o su familiar, o si el servicio de transporte podía ser solicitado a cualquier proveedor y no solamente a la persona que tenía dispuesta la empresa para tal efecto (...) como lo indicó (...); pues como lo relató la actora y los testigos (...), se podía hacer uso del servicio de transporte particular o público de acuerdo a las necesidades de quien lo requiriera; lo reprochable a la actora es la falta de lealtad, fidelidad y la omisión a su deber de comunicar a la empresa la situación presentada, como estaba establecido por la compañía; recuérdese que conforme el artículo 55 del CST el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, principio que debe regir las relaciones obrero patronales; téngase en cuenta que la accionada implementó mecanismos para facilitar a sus colaboradores le informaran sobre alguna situación que pudiere ser constitutiva de conflicto de interés y concedió término para ello, determinando también que en caso de duda, sus colaboradores se podían comunicar a la línea ética para tener orientación al respecto, como igualmente lo sostuvo el testigo SANABRIA MORENO; sin embargo la actora paso por alto dicha situación, pues si como lo señaló "...En mi radar tenía que era hasta primer grado de consanguinidad...", por lo que no sabía que esa circunstancia se extendía hasta cobijar por el grado de consanguinidad a su pariente, ha debido hacer la consulta respectiva, como lo posibilitaba la empresa y antes de haberse materializado el servicio; no obstante, procedió a llamar, consultar y poner en conocimiento el conflicto que se presentaba, solo hasta que su jefe inmediato evidenció tal situación al verificar una factura de pago y luego de haber obtenido la actora de su familiar, en varias ocasiones el servicio de transporte.

Adicionalmente, indicó la Sala que el hecho de que el familiar de ADRIANA BASTIDAS LEGUIZAMÓN no tuviera documento con la empresa, no la liberaba de informar la situación, dado que «al transportar elementos o muestras de la demandada, se estaba generando un servicio para ésta, que conllevaba un beneficio para quien los prestaba».

Adujo que aunque no se había logrado determinar el incumplimiento, frente al segundo supuesto, vale decir, «el diligenciar formato de proveedor único con ENVIROMENTAL SYSTEMS, empresa que posteriormente presentó inconsistencias», se había demostrado el incumplimiento de BASTIDAS LEGUIZAMÓN respecto a la política de conflicto de interés que se le había atribuido, por lo que concluyo:

«que el despido del cual fue objeto la demandante, se originó en conducta de ésta que configura justa causa para el efecto, que se enmarcan dentro de la causal contenida en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que subrogó el Art. 62 del C.S.T., numeral 6, en concordancia con el numeral 1° del Artículo 58 Ibídem y el literal e) del artículo 55 del RIT.

Así las cosas, razón le asistió a la primera instancia al negar la protección invocada por ADRIANA BASTIDAS LEGUIZAMÓN, pues la autoridad demandada tuvo en consideración las normas que regulaban la materia y las pruebas allegadas a las diligencias, para concluir que la terminación del vínculo laboral se produjo por justa causa, sin que se observe necesaria la intervención del juez de tutela y el hecho de que ADRIANA BASTIDAS LEGUIZAMÓN no se encuentre conforme con dicha determinación, no implica que se deba conceder el amparo impetrado.

En ese orden, la Sala confirmará el fallo impugnado.

En mérito de lo expuesto, LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN PENAL – SALA DE DECISIÓN DE ACCIONES DE TUTELA No. 1, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

1°. CONFIRMAR el fallo impugnado.

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, una vez en firme.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

PATRICIA SALAZAR CUÉLLAR

JOSÉ FRANCISCO ACUÑA VIZCAYA

EUGENIO FERNÁNDEZ CARLIER

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria

1 Para la doctrina, un recurso ordinario se pretende camuflar como demanda de tutela cuando: “La pretensión y la resistencia interpuestas en la demanda y en la contestación son las mismas que continúan en el recurso; el actor que pidió la condena del demandado, la estimación de la pretensión, si es el que impugna la sentencia de instancia sigue pidiendo en el recurso lo mismo; el demandado, que pidió su absolución, sigue por medio del recurso pidiendo lo mismo. Los tres elementos de la pretensión (partes, hechos y petición) no cambian cuando se trata de los medios de impugnación en sentido estricto, es decir, de los recursos.” En ese sentido, MONTERO AROCA, Juan, El sistema de tutela jurisdiccional de derechos fundamentales, En: Proceso (civil y penal) y garantía, el proceso como garantía de libertad y responsabilidad, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006, p. 475.