

FABIO OSPITIA GARZÓN

Magistrado Ponente

STP16597 - 2021

Tutela de 2ª instancia No. 119223

Acta No. 280

Bogotá D.C., veintiséis (26) de octubre de dos mil veintiuno (2021).

La Sala resuelve la impugnación interpuesta por el accionante CÉSAR AUGUSTO CASQUETE VARGAS, contra el fallo proferido el 11 de agosto de 2021 por la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, que negó la acción de tutela promovida contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, por la presunta vulneración de derechos fundamentales.

En primera instancia fueron vinculados, el Juzgado 2º Laboral del Circuito de la misma ciudad, Itaú Corpbanca Colombia S.A., Asociación de Trabajadores del Sector Financiero “ASOTRAFIN”, Sindicato de Trabajadores del Grupo Santander y del Sector Financiero “SINTRASANTANDER” y como terceros con interés legítimo las demás partes e intervinientes dentro del proceso especial de fuero sindical -permiso para despedir- con radicación nº. 11001310500220190009502.

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

Del contenido de la demanda de tutela y sus anexos, se destacan como hechos jurídicamente relevantes los siguientes:

1. Itaú Corpbanca Colombia S.A., promovió proceso especial de acción de levantamiento de fuero sindical con la finalidad de obtener el permiso para despedir a CÉSAR AUGUSTO CASQUETE VARGAS.

2. El asunto correspondió al Juzgado 2° Laboral del Circuito de Bogotá, que mediante sentencia de 15 de diciembre de 2020 negó el permiso solicitado y declaró probada la excepción formulada por la parte demandada, que se materializó porque el empleador permitió, ante su inactividad, que se presentara el fenómeno previsto en el parágrafo 1° del artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991- 1993 que dispone “La falta prescribirá veinte (20) días después de aquel en que el Banco haya tenido conocimiento de ella, siempre que el primer aviso a que se refiere este artículo no se haya dado dentro de los veinte (20) días previstos”.

3. La parte activa formuló recurso de apelación. El 21 de julio de 2021, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá revocó la sentencia de primer grado y dispuso el levantamiento de la garantía foral.

4. Inconforme con esta decisión, CÉSAR AUGUSTO CASQUETE VARGAS acude a la acción de tutela, tras considerar que el ad quem incurrió en un defecto sustantivo al darle un alcance diferente del que se desprende de la normativa aplicable, al caso artículo 18, parágrafo 1° de la Convención Colectiva de Trabajo 1991-1993, artículo 88 del Reglamento Interno de Trabajo y el artículo 118A del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, las cuales en ninguna parte distinguieron “reglas diferentes a las allí planteadas, en cuanto la fecha y la situación a partir de la cual ha de contarse el término tanto para iniciar la acción disciplinaria como para acudir a la demanda en contra del trabajador, por la conclusión a la que llegue el empleador que, ilegalmente se considere habilitado”.

Adicionalmente, asegura que el Tribunal accionado emitió decisión tras acoger como adecuado el actuar negligente y descuidado del empleador, que pretermitió los términos que

la ley le obliga a cumplir.

5. Con fundamento en el marco fáctico descrito, el accionante pretende el amparo de los derechos fundamentales del debido proceso, acceso a la administración de justicia e igualdad, en consecuencia, se deje sin efecto la sentencia de segunda instancia proferida el 21 de julio de 2021 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, para que, en su lugar, se confirme la decisión de primera instancia.

ACTUACIÓN EN PRIMERA INSTANCIA

Mediante auto del 2 de agosto de 2021, la Sala de Casación Laboral admitió la acción constitucional, corrió traslado a las accionadas y vinculadas, quienes se pronunciaron en los siguientes términos:

1. El Sindicato de Trabajadores del Grupo Santander y del Sector Financiero manifestó que se le vulneraron los derechos fundamentales al trabajador CASQUETE VARGAS, al estar probado el fenómeno de la prescripción tanto en el trámite de la diligencia de descargos como para iniciar la acción especial.

2. La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá indicó que el amparo petitionado es improcedente, por cuanto el asunto carece de relevancia constitucional, pues el motivo de inconformidad del tutelante radica en “una indebida valoración probatoria y análisis jurídico que se efectuó a lo largo de la providencia cuestionada”, pese a ésta fue proferida en cumplimiento del deber de análisis de las realidades fácticas y jurídicas que fueron sometidas a su criterio, siempre dentro del marco de autonomía y razonabilidad otorgada por el ordenamiento jurídico.

Consideró que al no desconocer derecho fundamental alguno del peticionario, ni haberse incurrido en una vía de hecho, no es posible enmarcarlo dentro de las otras causales de procedibilidad señaladas para tal efecto por la jurisprudencia constitucional en la sentencia

C-590 de 2005.

3. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá rindió un informe de todas las actuaciones desplegadas en primera y segunda instancia y señaló que no desconoció derecho fundamental alguno del accionante, ni incurrió en alguna vía de hecho.

4. Los demás vinculados guardaron silencio.

EL FALLO IMPUGNADO

La Sala de Casación Laboral en decisión del 11 de agosto de 2021 negó el amparo constitucional invocado. Consideró que la decisión controvertida resulta razonable y exenta de cualquier desafuero.

Aludió a los apartados de la sentencia cuestionada en los que la autoridad judicial se refirió a los argumentos expuestos por el sujeto pasivo de la acción para afirmar estructurado el fenómeno prescriptivo y descartar su existencia, para concluir que las consideraciones allí expuestas atienden las reglas mínimas de razonabilidad, conforme la aplicación de un criterio válido, de modo que no constituyen una vía de hecho, debiendo ser identificados como manifestaciones legítimas de la tarea de administrar justicia dentro de un escenario de independencia judicial.

Argumentó que los razonamientos expresados son el resultado de la interpretación de las normas legales e internas de la demandante en el proceso controvertido, relacionadas con el término de la prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical, figura jurídica que no se configuró en el caso bajo examen, dado que la acción se promovió dentro de los dos (2) meses siguientes al 20 de diciembre de 2018, fecha en que emitió la misiva de terminación del contrato de trabajo de CESAR AUGUSTO CASQUETE VARGAS, esto es, el 19 de febrero de 2019.

Concluyó que el colegiado accionado no infringió el ordenamiento jurídico y tampoco cometió los desatinos evidentes que dan lugar, en forma excepcional, a la intervención del juez constitucional en asuntos que son de competencia exclusiva de los jueces naturales.

LA IMPUGNACIÓN

La parte accionante impugnó el fallo. En sustento de su disenso insistió en la vulneración del debido proceso porque la autoridad judicial accionada generó un proveído que resulta arbitrario, al dejar de considerar como fuente de su decisión que el empleador dio trámite a un proceso disciplinario contra el demandado, como procedimiento convencional y reglamentario, el cual surgió de una acción disciplinaria prescrita, toda vez que, como lo establecen los artículos 18 de la Convención Colectiva y 88 del Reglamento Interno de Trabajo párrafo 1°, la falta prescribe veinte (20) días después que el empleador tenga conocimiento de ella.

Aseguró que el empleador tuvo conocimiento de los hechos el 14 de septiembre de 2018, con base en lo cual realizó la respectiva investigación generando el informe confidencial de fecha 13 de noviembre de 2018, es decir, transcurrieron más de veinte (20) días a partir de la fecha en que el empleador tuvo conocimiento de la falta.

Adujo que si para el empleador el término de prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical también se contabiliza a partir de haber tenido conocimiento del hecho que se invoca como justa causa, lo cierto es que esta situación también conduciría a la prosperidad de la acción de prescripción, por cuanto el empleador tuvo conocimiento de los hechos que invoca para dar por terminado el contrato de trabajo el 14 de septiembre de 2018, a través de la denuncia presentada por medio del canal de ética, por lo que es a partir de dicha fecha que se debe contabilizar el término de dos (2) meses, no desde el 13 de noviembre de 2018, fecha del informe confidencial.

Afirmó que existe violación al debido proceso, “no considerada como tal en la sentencia

accionada, en la que se pretende desconocer por el fallador que al hablar de “falta”, la normativa aplicable tanto al proceso disciplinario como a la acción relacionada con fuero sindical, la circunscribe a los términos procesales que son perentorios y de estricto y obligatorio cumplimiento por parte del empleador y del trabajador en lo que también en la normativa se le establece, señalados con claridad, respecto del art. artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991-1993 y art. 88 del Reglamento Interno de Trabajo, así como el artículo 118A del CSST, tal como se detalló anteriormente”.

Explicó que, de lo contrario, no existiría término al que deba someterse el empleador en el ejercicio de su verificación de la información de que conoce, sino que tiene a su disposición todas las condiciones de tiempo, modo y lugar que considere necesarias para bien o en contra del trabajador, para determinar la existencia de la falta, lo cual aboliría la posibilidad del derecho fundamental al debido proceso que cobija al trabajador a partir que se pone en conocimiento del empleador un hecho.

Insistió que es a partir de la “falta establecida por el empleador” que se define la existencia o no de la prescripción, que, para este asunto, claramente hace parte de los elementos constitutivos del debido proceso, como derecho fundamental violado.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Competencia

De conformidad con lo normado en los artículos 32 del

Decreto 2591 de 1991 y 44 del Reglamento General de esta Corporación, esta Sala es competente para resolver la impugnación interpuesta contra el fallo de tutela proferido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Problema jurídico

Consiste en establecer si la autoridad judicial accionada con la sentencia del 21 de julio de 2021 que revocó la decisión proferida por el Juzgado 2º Laboral del Circuito de Bogotá dentro del proceso especial de acción de levantamiento de fuero sindical promovido por Itaú Corpbanca Colombia S.A., con la finalidad de obtener el permiso para despedir al tutelante CÉSAR AUGUSTO CASQUETE VARGAS, incurrió en el defecto sustantivo, en consecuencia, si debe revocarse la providencia de primer grado, para conceder el amparo invocado.

Análisis del caso concreto

1. La acción de tutela es un mecanismo judicial creado por el artículo 86 de la [Constitución política](#) para la protección inmediata de los derechos fundamentales, cuando resulten amenazados o vulnerados por cualquier autoridad, o los particulares en los casos allí establecidos.
2. Cuando esta acción se dirige contra decisiones o actuaciones judiciales, es necesario, para su procedencia, que cumplan los requisitos adoptados por la doctrina constitucional y que se demuestre que la decisión o actuación incurrió en una vía de hecho por defecto orgánico, procedimental, fáctico, sustantivo, de motivación, por error inducido, por desconocimiento del precedente o por violación directa de la constitución (C-590/05 y T-332/06).
3. Pues bien, como se indicó en precedencia, el demandante pretende que se deje sin efecto la providencia adoptada en segunda instancia por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, por considerar que comporta un defecto sustantivo y, por tanto, es lesiva de sus derechos fundamentales.

La jurisprudencia constitucional ha establecido que el juez ordinario incurre en una vía de hecho por error sustantivo cuando en ejercicio de su autonomía e independencia, desborda con su interpretación la Constitución o la ley.

Puede presentarse cuando el juez: (i) fundamenta su decisión en una norma derogada o declarada inexecutable, (ii) basa su decisión en una norma evidentemente inaplicable al caso concreto, (iii) el fallo carece de motivación material o es manifiestamente irrazonable, (iv) la interpretación desconoce sentencias con efectos erga omnes que han definido su alcance, (v) interpreta la norma sin tener en cuenta otras disposiciones normativas aplicables, (vi) desconoce la normatividad aplicable al caso concreto.

Sin embargo, no cualquier divergencia frente al criterio interpretativo en una decisión judicial configura un defecto sustantivo, sólo aquellas que resultan irrazonables, desproporcionadas, arbitrarias y caprichosas pueden ser objeto de la acción de tutela (CC T-118A/13).

En todo caso, la configuración de este vicio no puede limitarse a expresar el parecer del accionante sobre la norma que debe ser aplicada, o sobre el significado o sentido de esta, el promotor debe demostrar la arbitrariedad en que ha incurrido la sentencia atacada indicando de manera contundente, los efectos que el legislador expresamente ha dado a la norma y que son distintos a la situación fáctica planteada.

4. En este caso, el tutelante cuestiona la interpretación otorgada por el juez ad quem a los artículos 18, párrafo 1° de la Convención Colectiva de Trabajo 1991-1993, 88 del Reglamento Interno de Trabajo y 118A del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, que en su orden disponen:

“(…) cuando un trabajador sindicalizado incurra en violación de alguna disposición reglamentaria, el banco dará aviso al empleado y a la ACEB o la Unión Nacional de Empleados Bancarios, dependiendo a la organización que este afiliado el trabajador inculcado, con las pruebas que sustenten los hechos, antes de la audiencia a fin de que puedan presentarse los descargos respectivos con la debida documentación antes de tomar una decisión correspondiente. Después de presentados los descargos o si no se presenta, el

trabajador o representantes de la ACEB o UNEB, si fuera el caso el banco decidirá la procedencia o no de la sanción reglamentaria o la rebaja de ella, lo cual dará aviso al trabajador y al sindicato, sin perjuicio de que se puedan presentar las apelaciones reglamentarias por parte del trabajador o de este, conjuntamente con la SEB o la UNEB. Si la sanción consiste en la suspensión para el empleado, los días que señale se entenderán calendario y solamente perderá la remuneración correspondiente al tiempo que dure la suspensión.

Parágrafo Primero, La falta prescribirá 20 días después de que el banco haya tenido conocimiento de ella, siempre que el primer aviso a que se refiere este artículo, no se haya dado dentro de los 20 días previstos.

Una vez surtido el trámite anterior, y si la falta mereciere sanción, esta deberá empezar a ejecutarse dentro de los 30 días siguientes, so pena de que prescriba definitivamente”.

“Artículo 118A. Prescripción. *Adicionado por la Ley 712 de 2001:* Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses”.

4.1. En punto de las dos primeras disposiciones señaladas, la autoridad judicial accionada argumentó lo siguiente.

i) Primeramente acudió a la etimología y definición de la palabra “falta” para determinar su alcance en los artículos 18, parágrafo 1° de la Convención Colectiva de Trabajo 1991-1993 y 88 del Reglamento Interno de Trabajo.

De ahí determinó que la denuncia radicada el 14 de septiembre de 2018 no cristalizaba la materialización automática de una falta, pues el hecho mencionado aludía múltiples nombres de personas naturales y jurídicas, lo cual exigía la indagación y determinación de los hechos, pues entender que la denuncia conllevaba la comisión de una falta, implicaba el quebrantamiento del debido proceso y presunción de inocencia de los trabajadores.

ii) Explicó que al exigir la determinación de una falta el despliegue investigativo e indagatorio, el empleador, una vez recibida la denuncia el 14 de septiembre de 2018 inició la investigación que culminó con informe confidencial del 13 de noviembre de 2018 a través del que se constató la veracidad de los hechos y la individualización de las personas naturales y jurídicas involucradas y, por ende, la configuración de la “falta” atribuible al trabajador CÉSAR AUGUSTO CASQUETE VARGAS

iii) En ese contexto argumentativo, concluyó que los 20 días para iniciar el trámite de citación a descargos de que trata el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991-1993 y el artículo 88 del Reglamento Interno de Trabajo, debían computarse desde el 13 de noviembre de 2018 (configuración de la falta).

Por tanto, consideró que al haber citado el Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A. al trabajador a descargos el 20 de noviembre de 2018 y realizarse la respectiva diligencia de descargos el 23 de noviembre siguiente, cumplió a cabalidad las normas convencionales y

reglamentarias, pues el primer aviso de la falta al trabajador CÉSAR AUGUSTO CASQUETE VARGAS y a la Organización Sindical, ocurrió el 20 de noviembre de 2018, esto es, dentro de los 20 días que requiere el párrafo primero de los citados preceptos, por lo que no se desbordaron los tiempos previstos para la toma de la decisión de dar por terminada el contrato de trabajo.

4.2. Respecto del precepto 118 A del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social destacó que el fenómeno de la prescripción de la acción por fuero sindical para el empleador es de 2 meses, contados a partir de “i) la fecha que tuvo conocimiento del hecho ii) desde que haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario”.

Trajo en cita la sentencia STL8970-2019 que rememoró lo considerado en la sentencia STL 13 de marzo de 2013, radicado 31478, acerca de la prescripción de levantamiento del fuero sindical cuando se adelanta un trámite disciplinario, con el fin de determinar la fecha de conocimiento de los hechos.

Luego de hacer una síntesis de las diferentes actuaciones en el trámite disciplinario, destacó que la fecha del conocimiento del hecho que generó la causa para dar terminado el contrato de trabajo ocurrió el 13 de noviembre de 2018 a través del informe confidencial de la Vicepresidencia, pero el proceso disciplinario previsto en el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991- 1993 y el artículo 88 del Reglamento Interno del Trabajo, concluyó el 20 de diciembre de 2018 con la carta de terminación del contrato de trabajo través del cual se esgrimieron las justas causas y conductas que dieron origen a la finalización del vínculo laboral, lo cual indica que a partir de la última data es que se agotó en su totalidad el procedimiento convencional y reglamentario y, por consiguiente, el inicio del cómputo de la prescripción.

Bajo ese contexto argumentativo, concluyó que al haberse finalizado el procedimiento convencional el 20 de diciembre de 2018 y radicado la demanda el 19 de febrero de 2019,

se interpuso dentro de los dos meses que contempla el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que no operó el fenómeno de la prescripción alegada.

5. El fundamento de la presunta incursión de la autoridad judicial accionada en el defecto sustantivo alegado, lo descansa el tutelante en la discrepancia que surge frente al conocimiento de la falta por parte del empleador para empezar a contabilizar el término prescriptivo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991- 1993 y el artículo 88 del Reglamento Interno del Trabajo, pues insiste que se dio el 14 de septiembre de 2018, lo que, a su vez, también impide la formulación de la acción de levantamiento de foral, por haberse interpuesto con más de 2 meses de conocido el hecho por el empleador.

6. Para la Sala, la conclusión a la que arribó la especializada obedece a un análisis acucioso de la realidad fáctica y probatoria de cara a las normas sustanciales sobre el tema, lo que deja en evidencia que la hermenéutica jurídica empleada por la accionada no contradice el ordenamiento que regula la materia, y que lo pretendido por la parte accionante es solo imponer a los jueces competentes un particular criterio interpretativo sobre el punto.

De manera razonable, la colegiatura accionada, en el marco de la autonomía y competencia que le otorgan la Constitución y la ley, empezó por definir a partir de qué fecha podía considerarse que CÉSAR AUGUSTO CASQUETE VARGAS había incurrido en una falta a sus funciones, por la que debió rendir descargos, susceptible de ser comunicada, concluyendo que el empleador solo pudo arribar a ello con la investigación pertinente, que concluyó el 13 de noviembre de 2018.

En tales condiciones, resulta razonable y acertado que hubiese escogido esa fecha para contabilizar el término de prescripción señalado en los artículos artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991- 1993 y el artículo 88 del Reglamento Interno del

Trabajo, máxime que la norma indica que es a partir de la falta y no del conocimiento de los hechos que se inicia el término correspondiente.

También resulta evidente que para efectos de la contabilización del término de los dos (2) meses a que se refiere el artículo 118 A del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, el sentenciador acogió de las dos alternativas que contempla la norma, a favor del empleador, la segunda, es decir, aquella después de haber finiquitado el procedimiento disciplinario, lo que demuestra que su actuar estuvo conforme a derecho, sin que existiera un yerro en la interpretación de la norma.

7. Se observa, además, que la decisión atacada por vía de tutela está debidamente fundamentada, sustentada en argumentos razonables, que descartan que sea producto de la arbitrariedad o el capricho, pues se reitera, la autoridad judicial accionada realizó una valoración integral y motivada del conjunto probatorio y al amparo de una hermenéutica jurídica razonable concluyó en la inexistencia del fenómeno prescriptivo, lo cual llevó al levantamiento de la garantía foral de CÉSAR AUGUSTO CASQUETE VARGAS y la consecuente autorización del despido, por ende, la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales invocados por la parte actora es inexistente.

Esta Sala ha sido insistente en sostener que las divergencias interpretativas, o de valoración probatoria que surjan en torno a una decisión judicial, no son violatorias, per se, de derechos fundamentales, y que la tutela no es, por tanto, el medio indicado para buscar su rescisión cuando esta clase de discrepancias se presenta.

Se confirmará, por tanto, el fallo impugnado.

Por 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

Primero. Confirmar la sentencia impugnada.

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

Tercero. Remitir el proceso a la Corte Constitucional para su eventual revisión, de conformidad con lo previsto en el artículo 32 ibidem.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

FABIO OSPITIA GARZÓN

LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA

HUGO QUINTERO BERNATE

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria