

GERSON CHAVERRA CASTRO

Magistrado Ponente

STP7449-2021

Radicación n° 116555

Acta No. 131

ASUNTO

Se pronuncia la Sala acerca de la impugnación interpuesta por el accionante Edwin Camilo Parada Mogollón frente al fallo proferido el 17 de marzo de 2021 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por medio del cual negó la acción de tutela impetrada contra la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo y el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la igualdad, debido proceso, seguridad jurídica, confianza legítima y trabajo en condiciones dignas.

1. LA DEMANDA

Los hechos fundamento de la petición de amparo los sintetizó la Sala de Casación Laboral en los siguientes términos:

«Como situación fáctica, de lo consignado en el escrito de tutela y de las pruebas obrantes en el expediente, en síntesis, es posible extraer que, en el año 2017, inició un proceso ordinario laboral en contra de la empresa Transportes Avella S.A., a fin de que se declarara la existencia de un contrato laboral entre las partes, y en consecuencia, se condenara al

pago de prestaciones sociales y acreencias laborales derivadas del vínculo contractual.

El asunto fue asignado al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, despacho que, mediante sentencia del 25 de mayo de 2018, declaró que entre las partes existió una relación laboral, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 28 de mayo de 2013 hasta el 19 de octubre de 2015; condenó a la demandada al pago de \$5.824.429, por concepto de cesantías; intereses a las cesantías; primas de servicios; vacaciones y auxilio de transporte, más IPC desde el 20 de octubre de 2015 hasta que se materialice su pago; negó en lo demás, y ; condenó en costas a la demandada; que la negativa a la pretensión de la sanción moratoria, se fundamentó en que, «las partes actuaban convencidas de la existencia de un contrato de arrendamiento y no un contrato de trabajo».

La anterior decisión, previo recurso de apelación impetrado por la parte actora, fue confirmada por la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa De Viterbo, en proveído del 9 de noviembre de 2020.

Alega que, no se encuentra conforme con las decisiones emitidas por los jueces de instancia, específicamente en la negativa a imponer condena por concepto de la sanción moratoria por no consignación de cesantías, pues como bien lo indicó en los alegatos de conclusión, la demandada ocultó una verdadera relación de trabajo, a través de contratos de arrendamiento, situación que, en su sentir, desconoce las normas imperativas del transporte público de pasajeros (Ley 336 de 1996 y Ley 15 de 1959), «aspecto que denota un actuar de mala fe por parte del empleador demandado, quien por lógica no puede ser ajeno a las normas que rigen esta actividad esencial».

Afirma que, en otro proceso que fue instaurado por uno de sus excompañeros de trabajo, asunto del que conoció el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso¹ y que culminó con sentencia emitida por el Tribunal, el pasado 23 de enero, bajo la ponencia de

otro magistrado integrante de la Corporación, los jueces sí condenaron al pago de la sanción moratoria por no consignación de las cesantías, «al encontrar que el actuar de la empresa estuvo dotado de mala fe, por ocultar una relación laboral a través de contratos de arrendamiento».

Solicita, que se «revoque» el fallo emitido por el ad quem, en lo que respecta a la temática relativa a la indemnización moratoria por no consignación de las cesantías.»

2. EL FALLO IMPUGNADO

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia negó la petición de amparo. Los argumentos que sustentan el fallo se resumen así:

1. Estimó que no se advertía el compromiso de garantías constitucionales, toda vez que la autoridad colegiada acusada realizó una legítima interpretación de la normatividad aplicable al caso y en esa medida emitió una decisión coherente, razonable y debidamente motivada, a través de la cual, confirmó la negativa a condenar al reconocimiento de la sanción moratoria establecida en el art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo a favor del demandante.
2. Con base en las consideraciones de la determinación cuestionada, señaló que la misma está arraigada en argumentos que consultaron las reglas mínimas de razonabilidad jurídica y obedecieron a la labor hermenéutica propia del juez, por lo tanto, precisó, no es dable acudir a este mecanismo preferente y sumario para debatir de nuevo la tesis jurídica y probatoria respecto de un asunto que fue sometido, en su momento, a los ritos propios de una actuación judicial, con la única finalidad de obtener el resultado que le fue esquivo en la oportunidad legal.
3. Concluyó que el hecho que el accionante no coincida con el criterio de la autoridad judicial o no lo comparta, no invalida la actuación y muchos menos la hace susceptible de

ser modificada por vía de tutela.

3. LA IMPUGNACIÓN

Fue interpuesta y sustentada por el accionante. Sus argumentos se resumen en los siguientes:

1. No hubo pronunciamiento de la Sala de Casación Laboral con respecto a la trasgresión del derecho a la igualdad, en concreto, lo alusivo a la sentencia del Juez Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso -proceso radicado 157593105002-2017-0067-01, promovido por Rony Fernando Aponte Restrepo contra Transportes Avella S.A., y en el que se condenó al pago de la sanción moratoria por el no pago de las cesantías- y que confirmó el Tribunal accionado. En ese sentido, destacó que las instancias no acataron su propio precedente en un asunto similar y con respecto a la aplicación de los artículos 36 de la Ley 336 de 1996 y 15 de la Ley 15 de 1945, que versan sobre la condición de los conductores vinculados laboralmente a empresas de transporte público de pasajeros.

Arguyó que el asunto dejado de lado es similar al suyo, en la medida que el allí demandante realizó iguales funciones a las que él ejecutaba, para la misma empresa demandada, los dos fueron obligados a firmar contratos de arrendamiento para mantenerse en el empleo como conductor de microbús y enmascarar la relación laboral. La diferencia radicó en que, si bien se declaró la existencia del vínculo laboral, en el otro asunto sí se reconoció la referida sanción:

«... en el asunto de mi compañero RONY FERNANDO APONTE, manifiesta el Juzgador de Segunda Instancia que confirma la decisión de la imposición de la indemnización moratoria por no consignación de cesantías contra TRANSAVELLA SA, porque la empresa de transporte conocía su deber de pagar unas prestaciones sociales a las que les quiso dar validez bajo un concepto de contrato de arrendamiento, donde a la luz de las características de las prestaciones sociales, especialmente el de consignación de cesantías era inequívoca su

obligación de consignarlas.»

2. Adicionalmente, invocó como requisito específico de procedibilidad de la acción de tutela el desconocimiento del precedente jurisprudencial, el que soportó, en la doctrina probable de la Sala de Casación Laboral en esa materia contenida en las sentencias CSJ SL3936-2018, CSJ SL9641-2014, rad. 32416 21 sep. 2010 y CSJ SL 11436-2016.

4. CONSIDERACIONES

1. Competente es la Sala para conocer de la impugnación interpuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 1º del Decreto 1983 de 2017 y el Acuerdo 006 de 2002 contentivo del Reglamento de la Corporación, toda vez que es la llamada a conocer de las acciones de tutela que se interpongan contra la Sala de Casación Laboral, así como de las impugnaciones frente a sus decisiones.

2. Según lo establece el artículo 86 de la Constitución Política, toda persona tiene la facultad de 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 forma expresa en la ley, siempre que no exista otro medio de defensa judicial, a no ser que se utilice como mecanismo transitorio para evitar la materialización de un perjuicio irremediable.

3. Igualmente se ha dicho que la acción constitucional contra decisiones judiciales presupone la concurrencia de unos requisitos de procedibilidad que consientan su interposición: genéricos y específicos, esto con la finalidad de evitar que la misma se convierta en un instrumento para discutir la disparidad de criterios entre los sujetos procesales y la autoridad accionada, contrariando su esencia, que no es distinta a denunciar la violación de los derechos fundamentales.

De manera que, si no existen motivos que impidan promover la acción, ésta procederá en la medida que carezcan de fundamento objetivo y configuren una vía de hecho o causal de procedibilidad; por el contrario, serán improcedentes aquellas demandas en que las consideraciones personales o subjetivas del accionante se anteponen a las argumentaciones del funcionario que las profiere, toda vez que esa circunstancia por sí misma no es razón suficiente para predicar la existencia de una arbitrariedad.

4. En el asunto bajo estudio, de acuerdo con los hechos expuestos por el accionante, con facilidad se puede colegir que la parte actora pone en entredicho la providencia dictada el 9 de noviembre de 2020 por la Sala Única del Tribunal Superior de Santa Rosa de Viterbo, que confirmó la emitida el 25 de mayo de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso; sentencias mediante las cuales se declaró la existencia de un contrato laboral a término indefinido entre el actor y la empresa de Transportes Avella S.A. -de 28 de mayo de 2013 a 19 de octubre de 2015-, y condenó al pago de distintos valores por concepto de prestaciones sociales, que no comprendieron la sanción moratoria por no consignación de cesantías, aspecto por el cual, señala el quejoso, las instancias desconocieron las normas relativas a la situación laboral de los conductores de transporte público (Ley 336 de 1996 y Ley 15 de 1959) y la verdadera intención de la empresa transportadora de ocultar la relación de trabajo a través de contratos de arrendamiento.

Luego, la pretensión del recurrente se circunscribe al reconocimiento de la sanción moratoria que regula artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

5. Vista así la situación, como bien lo indicó la Sala a quo, no se advierte compromiso de derecho fundamental alguno en detrimento del accionante con ocasión de la determinación aludida, puesto que, contrario a su parecer, el Ad quem ordinario, al desatar la alzada, con base en el estudio de la normatividad que regula el asunto, los elementos de pruebas allegados en su oportunidad, al igual que los precedentes jurisprudenciales que resultaban aplicables al caso, no observó satisfechos los supuestos que determinaban la condena al

pago de la referida sanción.

Así lo advirtió la Sala Homóloga, al analizar el proveído del Tribunal demandado, a través del que se ratificó la determinación de negar la sanción moratoria reclamada por el demandante, por los siguientes argumentos:

«2.4. Buena fe o Mala fe por parte de Transavella S.A.:

El recurrente al formular la apelación manifestó que la entidad demandada actuó de mala fe y que, por lo tanto, era procedente la condena de la sanción moratoria a favor del demandante como extrabajador Transavella S.A., entrándose a analizar si es procedente la revocatoria incoada.

Sabido es que la indemnización moratoria surge con el incumplimiento del empleador de algunas obligaciones frente al trabajador –salarios y prestaciones sociales-, por lo que goza de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal, su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos que guiaron la conducta del mismo.

La sanción moratoria impuesta, por falta de pago de las prestaciones sociales consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo establecida desde 1950, cuya finalidad es sancionar al empleador que se muestre renuente a cancelar salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, dicha sanción conforme a la ley y la jurisprudencia, no es de aplicación automática, pues es necesario, en cada caso, analizar si las razones aducidas por el empleador para no efectuar el pago, son atendibles y están lo suficientemente acreditadas en el proceso, con el fin de determinar si tal conducta estuvo o no revestida de buena fe, pues ésta rige la ejecución de los contratos de trabajo; la buena o mala fe del empleador es factor determinante para condenar o absolver del pago de la sanción moratoria.

Uno de los principios más importantes de cualquier ordenamiento jurídico, es el denominado principio de la confianza o de la buena fe, que al decir de Larenz “tiene por objeto proteger la confianza suscitada por el comportamiento de otro y no hay más remedio que protegerla, porque poder confiar, es condición fundamental para una pacífica vida colectiva y una conducta de cooperación entre los hombres y, por tanto, de la paz jurídica”².

2. El fallo del 23 de octubre de 2007, Radicado 28169, M.P. Isaura Vargas Díaz.

Significa lo anterior que para la aplicación de esta sanción, se debe analizar en cada caso si la conducta morosa del empleador estuvo justificada con argumentos que, pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida que razonablemente lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador, lo cual, de acreditarse, conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe, que, como lo recordó la Sala en sentencia Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral del 10 mayo de 2011, radicado No. 38973, equivale a: “(...) obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud”⁴.

En el sub-lite, la conducta de la empresa demandada de no pagarle al recurrente las prestaciones adeudadas a la terminación del vínculo contractual, estuvo ceñida en la firme convicción de que la relación entre ellos estuvo regida por un contrato de arrendamiento entre el propietario del vehículo y el demandante. Es decir, la Empresa Transavella S.A., actuó de buena fe llevada por el convencimiento de que la relación que lo unía al demandante se encontraba regida bajo los presupuestos de un contrato de arrendamiento.

En efecto, resulta claro, que la accionada tenía la firme convicción de que la relación estaba regida por un vínculo distinto al laboral, la empresa en la contestación de la demanda inicial y en el transcurso del proceso siempre sostuvo con razones fundadas, que la vinculación con el demandante, fue inicialmente mediante un contrato de arrendamiento de carácter civil, entre este y el conductor del vehículo, postura que estaba soportada en la prueba documental que obra en el expediente, como es el documento contractual en donde el propietario del vehículo realiza una vinculación individual de este sin administración de producido para que la empresa Transavella S.A., lo incorpore a su capacidad transportadora (Fl.59-66) y los testimonios de los conductores Wilson Ayala Villamarin y Hugo Fabio Avella Montaña quienes afirmaron conocer el funcionamiento de los contrato[s] de arrendamiento y señalaron que estos se suscriben entre el conductor y el propietario del vehículo, ya que ellos de la utilidad diaria pagaban un canon y el remanente era su ganancia o ingreso neto, así finalmente de la correcta valoración probatoria de esas pruebas hace que la conducta de la empleadora demandada deba justificarse para ubicarla dentro de la buena fe, y en consecuencia se confirmará el fallo en este sentido.» (Subrayas de la Corte)

De manera que, conforme con lo transcrito, para la Sala, en unidad de criterio con el A quo constitucional, la no declaración de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, estuvo fincada en argumentos que respetan las reglas mínimas de razonabilidad jurídica y es producto del ejercicio de una labor hermenéutica propia de la autonomía del juez, a partir de la cual, razonadamente y con sustento en las pruebas del proceso, confirmó la sentencia apelada en ese sentido, al concluir con claridad que la compañía demandada, al dejar de pagar las prestaciones del accionante, actuó con el convencimiento firme de que su relación con aquel no tenía naturaleza laboral sino civil, situación fáctica que descartó acceder a la pretensión pecuniaria.

Y en los que, como se evidencia de la transcripción efectuada, se consideró pautas normativas pertinentes sino el desarrollo que de la figura de la sanción moratoria ha efectuado la Sala de Casación Laboral, que demanda, la comprobación de la mala fe del

empleador.

6. Ahora, desde otro plano del debate, encuentra la Sala que no le asiste razón al impugnante al indicar que se vulneró el derecho a la igualdad del que es titular, en consideración a la existencia de precedente horizontal el cual implicaba, según aquél, a condenar a la demandada al pago de la referida sanción moratoria.

Sobre dicha temática, la Sala de Casación Laboral ha indicado, entre otras⁵, en la providencia CSJ STL12571-2018, rad. 52614, 19 sep. 2018, que:

«(...) es necesario aclararle a las accionantes que existen dos clases de precedentes el horizontal y el vertical. En este sentido, mientras el precedente horizontal supone que, en principio, un juez –individual o colegiado– no puede separarse del precedente fijado en sus propias sentencias; el precedente vertical implica que los jueces no se pueden apartar del precedente establecido por las autoridades judiciales con atribuciones superiores, particularmente por las altas cortes.

En la Sentencia C-052 de febrero 8 de 2012, la Corte Constitucional sostuvo que «la obligatoriedad de los precedentes jurisprudenciales está naturalmente limitada a aquellos casos en que el tema a decidir coincida en lo sustancial con aquel previamente resuelto en el pronunciamiento que se cita como precedente», lo cual significa que, si no existe esa cercanía fáctica, el supuesto precedente «no podría considerarse obligatorio, pues lejos de salvaguardar la seguridad jurídica y la coherencia que naturalmente debe existir entre los distintos pronunciamientos de una Corte definida como órgano límite de su respectiva jurisdicción, ello podría conducir a una decisión equivocada, al aplicar a un caso concreto una solución que no consulta sus particularidades específicas, sino las de un evento diferente».

Bajo ese entendido, el precedente debe ser anterior a la decisión donde se pretende su aplicación y debe existir una semejanza de problemas jurídicos, cuestiones constitucionales,

hechos del caso, normas juzgadas o puntos de derecho. En ausencia de uno de estos elementos, no puede predicarse la aplicación de un precedente.

En el sub examine, las providencias a las que las accionantes hacen mención en el escrito de tutela contenidas en el cd anexo, además de que fueron proferidas por otras colegiaturas, contienen supuestos fácticos distintos, por lo que no pueden tenerse como un precedente obligatorio.» (Énfasis de la Sala)

Derrotero respecto del cual, se destaca, que el fallo que el actor pretende hacer valer como precedente judicial horizontal y en el cual sí se accedió a la pretensión aquí reclamada (rad. 2017-0067-01, Rony Fernando Aponte Restrepo), primero, fue emitido por otro juzgado distinto al demandado (Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso) y confirmado, en segunda instancia, por una Sala distinta a la accionada⁶; y, más relevante aún, dicha providencia es de 29 de enero de 2021, es decir, es posterior a la aquí atacada, que data de 9 de noviembre de 2020.

Bajo ese contexto, entonces, sin razón se muestra la parte recurrente en sus cuestionamientos, pues, según se vio, no se cumplen dos de los requisitos que la jurisprudencia especializada laboral ha establecido con respecto a la aplicabilidad del precedente horizontal en materia laboral, lo que hace innecesario adentrarse en verificar si la situación fáctica en los dos trámites era de idéntico tratamiento legal y judicial.

6. Consecuente con todo lo anteriormente expuesto, el fallo impugnado será confirmado.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Penal, Sala de Decisión de Tutela, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

,

RESUELVE

Primero.- CONFIRMAR el fallo impugnado.

Segundo.- NOTIFICAR la decisión de conformidad con lo dispuesto por el Decreto 2591 de 1991.

Tercero.- REMITIR el diligenciamiento a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

GERSON CHAVERRA CASTRO

Magistrado

DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN

Magistrado

EYDER PATIÑO CABRERA

Magistrado

Nubia Yolanda Nova García

Secretaria

1 Constatada la demanda constitucional, el actor se refirió al proceso con radicado 157593105002-2017-0067-01, que fue promovido por Rony Fernando Aponte Restrepo contra Transportes Avella S.A., y en el mismo se condenó a esta al pago de la sanción moratoria por el no pago de las cesantías.

2 Revista Actualidad laboral No. 146 marzo abril 2008 Iván Daniel Jaramillo Jassir

3 Ibidem.

4 Ibidem.

6 Mientras que la Sala que profirió la decisión aquí atacada, de 9 de
noviembre de 2020 se conformaba por los magistrados Jorge Enrique Gómez Ángel
(Ponente), Gloria Inés Linares Villalba y Eurípides Montoya Sepúlveda; la
sentencia allegada por el actor, del proceso de Rony Fernando Aponte Restrepo, fue
proferida por la Sala integrada por los magistrados Gloria Inés Linares Villalba
(Ponente), Eurípides Montoya Sepúlveda y Luz Patricia Aristizábal Garavito.