

DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN

Magistrado ponente

STP6870 -2023

Radicación n° 131348

Villavicencio (Meta), seis (6) de julio de dos mil veintitrés (2023).

ASUNTO

Resolver la impugnación¹ presentada por el accionante Jorge Alonso Díaz Arboleda, por intermedio de apoderado judicial, contra el fallo proferido el 8 de marzo de 2023, por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante el cual resolvió negar el amparo de sus derechos fundamentales al debido proceso, defensa, acceso a la administración de justicia y: “presunción de inocencia”, presuntamente vulnerados por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín; trámite al cual fueron vinculadas las partes e intervinientes en el proceso especial de levantamiento de fuero sindical radicado 05001310502420220021902.

ANTECEDENTES

HECHOS y PRETENSIONES

Los hechos y pretensiones que motivaron la demanda de amparo fueron precisados por el a quo en los siguientes términos:

“Para respaldar su petición, manifiesta que la Empresa de Medicina Integral – EMI S.A.S.

promovió proceso especial de levantamiento de fuero sindical en su contra, asunto que se asignó al Juez Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín, quien mediante fallo de 27 de enero de 2023 negó las pretensiones.

Relata que la sociedad demandante apeló la anterior decisión y, a través de sentencia de 14 de febrero de 2023, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín la revocó. En su lugar, declaró que incurrió en la falta grave constitutiva de justa causa de despido conforme al numeral 1.º del artículo 64 (sic)2 del Reglamento Interno de Trabajo del Grupo EMI S.A.S., ordenó el levantamiento del fuero sindical y autorizó el despido.

En criterio del actor, la autoridad judicial encausada lesionó sus prerrogativas superiores, dado que fundamentó su decisión en pruebas aportadas por anónimos que no tuvo la oportunidad de controvertir.

Conforme a lo anterior, pretende la protección de sus derechos fundamentales y, como medida para restablecerlos, se dejen (sic) sin valor legal ni efecto jurídico la sentencia de 14 de febrero de 2023 y las actuaciones posteriores. En su lugar, se ordene proferir una decisión de reemplazo que se ajuste a derecho.

Como medida provisional, solicitó se ordene a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín abstenerse de adelantar cualquier actuación hasta tanto se resuelva el presente mecanismo constitucional.”.

EL FALLO RECURRIDO

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia de 8 de marzo de 2023, resolvió negar el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso, defensa, acceso a la administración de justicia y: “presunción de inocencia” invocados como conculcados por Jorge Alonso Díaz Arboleda, por intermedio de apoderado judicial, presuntamente por parte de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de

Medellín, tras considerar que, a partir del análisis realizado a la providencia censurada, emitida por la referida autoridad el 14 de febrero de 2023, en sede de segunda instancia del proceso especial de levantamiento de fuero sindical radicado 05001310502420220021902, había lugar a concluir que no era arbitraria o caprichosa, además de haber sido adoptada con base en las pruebas aportadas, bajo el tamiz de la sana crítica.

Lo anterior por cuanto, en criterio del a quo, la Corporación accionada, en el marco de su autonomía, ejerció adecuadamente la labor de administrar justicia, al punto que estimó que no incurrió en desatinos que puedan considerarse contrarios a las garantías invocadas; conclusión a la cual arribó luego de analizar el fallo confutado, para lo cual trajo a colación los argumentos expuestos por el juez de instancia para predicar que existía justa causa para levantar el fuero sindical que amparaba al trabajador demandado y autorizar su despido.

DE LA IMPUGNACIÓN

El apoderado judicial del accionante Jorge Alonso Díaz Arboleda, inconforme con el fallo de primera instancia, lo impugnó y, para tal efecto, reiteró los argumentos expuestos en el libelo; a renglón seguido, solicitó revocar el fallo recurrido para, en su lugar, acceder a las pretensiones de la demanda de amparo.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo establecido en el artículo 2º del Decreto 1983 de 2017, que modificó el Decreto 1069 de 2015, en concordancia con el canon 44 del Reglamento General de la Corte Suprema de Justicia, es competente esta Sala para conocer la impugnación contra la providencia emitida por la homóloga de Casación Laboral.

La máxima autoridad de la jurisdicción Constitucional ha sostenido, de manera insistente (primero en la sentencia C-590 del 8 de junio de 2005 y luego en las decisiones T-332, T-780

y T-212 de 2006, entre otras), que este instrumento de defensa tiene un carácter estrictamente subsidiario y como tal no constituye un medio alternativo para impugnar o censurar las determinaciones dentro de un proceso judicial o administrativo.

Excepcionalmente, esta herramienta puede ejercitarse para la protección de derechos fundamentales que resultan violados cuando se actúa y resuelve de manera arbitraria o caprichosa; o en aquellos eventos en los cuales las providencias son expedidas fuera del ámbito funcional, en forma contraria a la ley; esto es, si se configuran las llamadas causales de procedibilidad, o en el supuesto que el mecanismo pertinente, previamente instituido, sea claramente ineficaz, suceso en el que procede como dispositivo transitorio, con el fin de evitar un perjuicio irremediable.

En el asunto bajo estudio, el problema jurídico se contrae a resolver la impugnación presentada por el accionante Jorge Alonso Díaz Arboleda, por intermedio de apoderado judicial, contra el fallo proferido el 8 de marzo de 2023, por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante el cual resolvió negar el amparo de sus derechos fundamentales al debido proceso, defensa, acceso a la administración de justicia y: “presunción de inocencia”, presuntamente vulnerados por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, al interior del proceso especial de levantamiento de fuero sindical radicado 05001310502420220021902.

Decisión adoptada tras considerar que la providencia emitida por la Sala accionada era razonable, en consideración a que había sido adoptada con base en las pruebas aportadas, bajo el tamiz de la sana crítica; postura que no comparte el actor, con fundamento en que el operador judicial de segundo grado, así como el juez constitucional de primera instancia confundieron el concepto y alcance la queja anónima en el ordenamiento jurídico colombiano, lo que dio lugar a resolver de manera adversa el proceso adelantado en su contra, sin tener en cuenta que la Corte Constitucional (CC C - 832 de 2006) definió que aquel instrumento servirá de fundamento para iniciar una indagación, siempre y cuando se

acompañe de medios de prueba objetivos, serios e idóneos.

A efectos de resolver el asunto puesto a consideración de esta Sala, se destaca que, cuando se trata de acciones de tutela en contra de providencias judiciales, la Corte Constitucional ha condicionado su procedencia al hecho que concurren unos requisitos de procedibilidad: unos genéricos, que habilitan la interposición de la demanda, esto con la finalidad de evitar que se convierta en un instrumento para discutir la disparidad de criterios entre los sujetos procesales y la autoridad accionada; y, otros específicos, relacionados con la procedencia del amparo³.

Mientras que son requisitos específicos: defecto orgánico; procedimental absoluto; fáctico; material o sustantivo; error inducido o por consecuencia; que la decisión cuestionada carezca de motivación; el desconocimiento del precedente; y, vulneración directa de la Constitución.

A partir de los anteriores postulados, se anticipa desde ya que habrá de confirmarse la providencia censurada.

Lo anterior es así, pues recuérdese que el presente mecanismo constitucional fue consagrado como un procedimiento preferente y sumario destinado a la protección inmediata de los derechos fundamentales cuando sean amenazados o vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública o un particular -en los casos previstos en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991- y siempre que no exista otro medio de defensa judicial o, de existir, es ineficaz y se requiere evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, evento último en el cual procede como mecanismo transitorio.

No tiene carácter alternativo, es inviable cuando el interesado dispone de otros recursos, pues no fue concebido para sustituir a los jueces ordinarios, ni como un elemento supletorio de las normas procesales.

Con ese panorama, hay lugar a concluir que se satisfacen los requisitos genéricos de procedibilidad de la tutela contra providencias judiciales, comoquiera que:

(i) el asunto que concita la atención de la Sala tiene relevancia constitucional, dado que el libelista discute la presunta vulneración de garantías constitucionales, con sustento en lo considerado por el juez de segunda instancia al momento de proferir decisión al interior del proceso especial de levantamiento de fuero sindical promovido en su contra por parte de su empleador -Empresa de Medicina Integral S. A. Servicio de Ambulancia Prepagada “Grupo EMI”-;

(ii) no existe mecanismo de defensa judicial ordinario o extraordinario que permita llevar a cabo un control de la providencia que se ataca, pues contra la decisión de segunda instancia que revocó la decisión adoptada en primera de no acceder al levantamiento del fuero sindical que lo cobijaba, no procede ningún recurso, ni mecanismos extraordinarios que permitan su revisión⁴;

(iii) se cumple el requisito de la inmediatez, si se tiene en cuenta que la providencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, que resolvió el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia emitida por el Juzgado 24 Laboral del Circuito de Medellín, data del 14 de febrero de 2023 y la presente acción de tutela fue instaurada el 1º de marzo de 2023, es decir, 15 días después;

(iv) de otra parte, el actor identificó de manera razonable los hechos que generaron la vulneración de las garantías fundamentales cuya protección invoca, tal como quedó expuesto en el acápite de antecedentes;

(v) no se alega una irregularidad procesal sino una cuestión sustancial; y, finalmente,

(vi) la decisión que se controvierte no es sentencia de tutela.

A pesar de lo considerado, lo cierto es que no se actualiza ningún defecto de índole específico, pues la determinación cuestionada se mantiene dentro del margen de razonabilidad.

Al respecto, cabe recordar que el juez constitucional no debe inmiscuirse en los asuntos asignados funcionalmente al natural y, en especial, si la injerencia tiene que ver con el modo en el que valoró el tema a su cargo e interpretó y aplicó la normativa correspondiente, pues lo contrario sería quebrantar su autonomía e independencia. Excepcionalmente, cuando las providencias se apartan abruptamente del ordenamiento y resuelven con arbitrariedad o son producto de negligencia extrema, es que se habilita la intervención del juez constitucional.

Con ese norte, se tiene que, en este caso, la inconformidad de Jorge Alonso Díaz Arboleda está relacionada con que, en sede de segunda instancia, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín en providencia de 14 de febrero de 2023, resolvió:

“PRIMERO: Se REVOCA la sentencia objeto de apelación proferido por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín, el 27 de enero de 2023, en el proceso especial de Fuero Sindical, instaurado por la sociedad EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A.S. SERVICIO DE AMBULANCIA PREPAGADA -GRUPO EMI S.A.S. en contra del señor JORGE ALONSO DÍAZ ARBOLEDA y en su lugar

b) Se ordena el Levantamiento del fuero sindical que actualmente ampara al demandante como miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva Medellín de SINTRAEMI y miembro de Comisión de Quejas y Reclamos SINDICATO UNIÓN DE TRABAJADORES DE EMI Y SECTOR SALUD – UNTRAEMIS.

c) Se autoriza al Grupo EMI S.A.S. al despido con justa causa del señor JORGE ALONSO DÍAZ ARBOLEDA.”.

Para arribar a tal determinación, la Sala accionada, en primer lugar, precisó que la actuación tuvo su génesis en la multiplicidad de quejas por: “comportamientos indebidos de acoso, de palabra y de hecho, con comentarios inapropiados y conductas reprochables presentadas” atribuidas a aquel por parte de algunas estudiantes de la Universidad CES, en la que se desempeña como docente de práctica para estudiantes de la Facultad de Medicina, con ocasión del convenio docencia servicio suscrito entre ese claustro educativo y la Empresa de Medicina Integral S. A. Servicio de Ambulancia Prepagada “Grupo EMI”, las cuales estaban contenidas en el informe anexo suscrito por una funcionaria de la referida institución.

A partir de tal planteamiento, la Sala accionada, de entrada, anticipó que había lugar a revocar la sentencia de primera instancia proferida el 27 de enero de 2023, por parte del Juzgado 24 Laboral del Circuito de Medellín, mediante la cual denegó el levantamiento del fuero sindical al trabajador, pues, en su opinión, contrario a lo considerado por el a quo, aparecía acreditada la falta grave atribuida al trabajador, constitutiva de justa causa para la terminación de su contrato, conforme con la prueba indiciaria que daba cuenta de comportamientos de acoso con connotación sexual por parte de aquel.

Como sustento de su tesis, empezó por destacar, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan el fuero sindical⁵ y, enseguida, abordó el caso concreto, para lo cual trajo a colación que, a partir del hecho 7º del libelo y el escrito de apertura del trámite disciplinario, notificado al trabajador hoy accionante el 5 de abril de 2022: “la conducta se contrae a las quejas recibidas a cerca del ‘presunto comportamiento del docente adscrito al programa TAPH, Dr. Jorge Díaz, hacía unas estudiantes durante los turnos asignados en la empresa’, expuestas por parte de la Universidad CES, en Comité Extraordinario de Docencia Servicio del día 22 de marzo de 2022, al cual se adjuntó copia de la queja completa y las narraciones de los hechos materia de denuncia e investigación.”.

Como pruebas para respaldar su decisión, la Sala tuvo en cuenta: (i) copia de las quejas

con inclusión de las narraciones de los hechos materia de denuncia e investigación; (ii) el acta del Comité referido; (iii) comunicación formal dirigida al Grupo EMI por parte de la Universidad CES, suscrita por la Jefe de División TAPH, en la cual se consignan las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las cuales se dice tuvieron lugar las conductas definidas como faltas graves en el Reglamento Interno de Trabajo; y, (iv) 10 relatos de mujeres estudiantes del programa de Tecnología en Atención Prehospitalaria TAPH de la Universidad CES, que cumplieron turnos con el denunciado, entre los años 2018 y 2022.

A partir de tales soportes probatorios, en la providencia censurada, a favor del denunciado se tuvo en cuenta lo siguiente:

“los relatos de las cuatro mujeres egresadas y que relacionan hechos ocurridos en el primer semestre de 2018, solo constituyen un antecedente a considerar sobre un presunto patrón de conducta del demandado, pero no pueden ser enmarcados en la conducta que da lugar a la solicitud de levantamiento del fuero sindical y autorización de despido, dado que en el año 2018, aunque se encontraba vigente el convenio entre el Grupo EMI y la Universidad CES, el docente denunciado tenía un contrato directo con la Universidad CES, como profesor intermitente, como lo explica la misma institución de educación superior en la comunicación del 24 de marzo de 2022 y las conductas no presentan en el desarrollo del citado convenio, como si ocurre con las quejas que corresponden a los años 2021 y 2022.”.

De otro lado, en relación con la identidad de las denunciantes, aspecto cuestionado por la parte denunciada, la Sala accionada, en atención a la postulación contenida en el informe presentado por la Universidad CES ante el Juzgado 9º (sic) Laboral del Circuito de Medellín, referida a: “no existe consentimiento de las mujeres – todas mayores de edad – para reportar sus datos de identificación e individualización; empero, fueron conocidas las narraciones por parte de la Coordinadora de prácticas de la universidad”, decidió que debía: “resolverse desde una perspectiva de género, que se impone ante la aparente colisión entre la protección de las presuntas víctimas de acoso sexual, con el derecho de contradicción y

defensa del trabajador accionando.”.

Así, para dar soporte a su decisión, citó los “Criterios de equidad para una administración de justicia con perspectiva de género” adoptados por el Consejo Superior de la Judicatura en el año 2016, mediante el cual se reconoce el valor de la prueba indiciaria, como sigue:

“La carga probatoria cuando está inmersa la discriminación por sexo: Una vez analizada la situación fáctica, el/la juez/a en búsqueda de la verdad real, y en el análisis del conjunto probatorio, debe privilegiar la prueba indiciaria, dado que en muchos casos la prueba directa no se logra. El conocimiento de la normativa internacional que consagra la protección a los derechos de la mujer permiten al/ a la fallador/a adquirir los elementos necesarios para saber deducir el hecho indiciado del hecho conocido, lo cual da lugar al establecimiento de la verdad real, inclusive a través del decreto de pruebas de oficio cuando la ley procedimental así lo permite. La capacidad de análisis probatorio que debe acompañar al juez/a en sus decisiones, estará dirigida a lograr la prueba de la existencia de la acción que comporta discriminación en razón del género, bajo la égida de que el proceso debe constituirse en la herramienta para dar la razón a quien la tiene. (Criterios de equidad para una administración de justicia con perspectiva de género, página 28) (Negrillas del texto original).

Conforme al criterio señalado, la providencia fustigada precisó que: “la Sala debe dar credibilidad al relato de las mujeres estudiantes y al informe expedido por la Universidad CES y suscrito por la doctora María Eugenia Jaramillo, Coordinadora del programa TAPH, como prueba indiciaria de la conducta, pues no existen ninguna evidencia que conduzca a pensar que las seis (6) estudiantes y la Universidad faltaron a la verdad para afectar, sin razón alguna, el buen nombre y la estabilidad laboral del demandado.”.

No sin antes hacer la salvedad que:

“con ello no se busca legitimar toda denuncia de acoso sexual, con reserva de identidad,

sino significar que frente a este tipo de conductas, es posible la inferencia del hecho desconocido, según el contexto en que se presenta y en la causa bajo examen, hay un hecho probado que corresponde a la queja del ente universitario y el relato de las estudiantes, del cual es dable inferir la ocurrencia de la conducta, con apoyo en razonamientos lógicos como son que i) se trata de un número plural de estudiantes que se atrevieron a hacer sus relatos ii) los relatos son consistentes y coherentes y no se advierte animadversión alguna iii) se reporta un antecedente de conductas similares del trabajador en el año 2018 por parte de cuatro mujeres egresadas de la misma universidad iv) la versión está respaldada por la institución universitaria, quien conoce la identidad de las discentes, recibió las quejas y trasladó las mismas al Grupo EMI, como empleador del accionado.”.

Hecho esto, se indicó que la prueba testimonial no aportó nada acerca de la ocurrencia de la conducta, más allá de: (i) el trámite de las quejas interpuestas; y, (ii) las calidades profesionales del demandado y el reconocimiento al interior de la institución; aspectos que estimó no se ofrecían a discusión.

Luego de ello, enunció la causal de despido invocada por el empleador, cuál es la establecida en el artículo 7º, numeral 6º, del Decreto Ley 2351 de 19656, en concordancia con el artículo 58, numeral 1º, del Código Sustantivo del Trabajo⁷ y la falta calificada como grave en el Reglamento Interno de Trabajo codificada en el artículo 64, numeral 1º, en concordancia con artículo 72, numeral 1.6, del mismo reglamento vigente⁸; a partir de lo cual arribó a la conclusión que: “para este juez plural la conducta encuadra en un incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador que se tipifica como causal de despido, en tanto se trata de una conducta de acoso sexual, que no puede ser tolerada o permitida en ningún escenario sea este familiar, laboral o educativo.”.

Finalmente, bajo la premisa de: “Ejercicio abusivo del Fuero Sindical”, la Sala accionada dejó ver que:

“Resta decir, que si en gracia de discusión se considerara que la prueba indiciaria de la conducta es insuficiente, advierte la Sala una segunda razón para revocar la providencia como lo es que el fuero sindical que actualmente ampara al sujeto pasivo de la acción fue adquirido con posterioridad a la ocurrencia de los hechos, dado que su designación en UNTRAEMIS como miembro de la Comisión de Quejas y Reclamos fue comunicada al empleador el 19 de abril de 2022, al igual que nombramiento como suplente en la Junta Directiva de la Subdirectiva Medellín, de SINTRAEMI, el cual fue notificado el 14 de mayo de 2022, esto es con posterioridad a la queja presentada por la Universidad CES que data del 24 de marzo de 2022 y al inicio del proceso disciplinario, que fue notificado al trabajador el 05 de abril de 2022.

La situación anterior desvirtúa que la solicitud de autorización de despido obedezca a una persecución sindical del trabajador, la cual alegan las organizaciones sindicales y por otro pone en cuestionamiento que la designación satisfaga razones de interés general de los sindicatos, iterando que el fuero sindical, es una garantía que protege el derecho de asociación sindical y no la estabilidad laboral individualmente considerada respecto a los afiliados, de manera que tal garantía no puede ser utilizada para la protección de un derecho particular, sin incurrir en un abuso del derecho.”.

A partir de lo anterior, se evidencia que la providencia cuestionada, individualizó el motivo de disenso y lo abordó en sus consideraciones, sólo que, contrario a lo pretendido por la parte demandada, resultó ser adversa a sus pretensiones, en la medida que: (i) en primer lugar, a partir de la premisa que el trabajador estaba cobijado con fuero sindical, conforme con la prueba recaudada, consideró que era suficiente para dar por configurada la causal de despido enrostrada y, de contera, levantar aquella condición para que el empleador diera curso a la terminación del vínculo laboral sostenido con aquel; y, en todo caso, aun cuando su decisión final fue: “el Levantamiento del fuero sindical”, de acuerdo con el numeral 1º, literal B, de la sentencia censurada, valoró el hecho (ii) que dicha condición fue adquirido con posterioridad a la ocurrencia de los hechos y la interposición de la correspondientes

quejas, razón por la cual no era necesario solicitar autorización de la autoridad del trabajo para dar por terminada su vinculación laboral.

En tales condiciones, la decisión censurada no desborda el margen de razonabilidad; por tanto, se descarta que sea producto de la arbitrariedad o capricho de la autoridad de segunda instancia accionada y que, consecuentemente, se haya incurrido en alguna de las causales específicas de procedencia de la tutela contra providencias judiciales.

Para esta Sala, a partir de lo conocido en el diligenciamiento, el razonamiento de la mencionada Corporación no puede controvertirse en el marco del presente mecanismo constitucional, cuando de manera alguna se percibe ilegítimo o caprichoso; es más, éste no supone una instancia del proceso ordinario, ni fue instaurado como una jurisdicción paralela, tampoco es la sede a la que se acude en última opción cuando los resultados, después de surtirse el trámite respectivo, son insatisfactorios para una de las partes. De ahí que se afirme que la tutela no es adicional o complementaria, ya que su esencia es de ser única vía de protección que se brinda al presunto afectado en sus derechos fundamentales.

A partir de lo anterior, entonces, es claro que vía tutela el juez constitucional no estaría legitimado para abordar las inconformidades propuestas por el accionante al interior del proceso especial de levantamiento de fuero sindical y definidas en aquella oportunidad, so pretexto de la concurrencia de alguna causal de procedibilidad para cuestionar una providencia judicial; por lo que el alegato propuesto en la impugnación, mediante el cual pretende que se dé al traste lo actuado en aquel escenario, no encuentra vocación de prosperidad.

Adicionalmente, este mecanismo excepcional tampoco puede erigirse en una herramienta jurídica con el propósito de edificar causales de procedibilidad originadas en la supuesta arbitrariedad en la interpretación de las reglas aplicables al asunto, valoraciones

probatorias o en el desapego de los lineamientos jurisprudenciales sobre el caso debatido, sin sustento probatorio que así lo demuestre, más allá de la percepción de quien se considere afectado con la decisión censurada.

En conclusión, no se evidencia la concurrencia de alguna causal de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales y concluirse que la decisión adoptada por la autoridad accionada fue razonable y derivó de la valoración propia del ejercicio de los principios de independencia y sujeción exclusiva a la ley, que disciplinan la actividad de los jueces ordinarios, previstos en los artículos 228 y 230 de la [Constitución Política](#); lo que releva a esta Sala de hacer consideración adicional frente al fallo cuestionado.

En esas condiciones, se confirmará la sentencia de primera instancia, dada la razonabilidad de la decisión censurada vía tutela.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión de Tutelas Nº 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: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en los términos del artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese y cúmplase.

DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN

MYRIAM ÁVILA ROLDÁN

GERSON CHAVERRA CASTRO

Nubia Yolanda Nova García

Secretaria

1 El expediente digital contentivo de la acción de tutela de la referencia fue enviado a la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia el 11 de mayo de 2023, mediante oficio OSSCL N.º 22917, procedente de la Secretaría de la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, con miras a resolver la impugnación interpuesta por el accionante.

3 Ver sentencias C-590 de 2005 y T-865 de 2006.

4 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social: «Artículo 117. Apelación. <Artículo modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001> La sentencia será apelable en el efecto suspensivo. El Tribunal decidirá de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al en que sea recibido el expediente.

Contra la decisión del Tribunal no cabe recurso alguno.».

5 [Constitución Política](#) de Colombia: «Artículo 39. (...) Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. (...)».

Código Sustantivo del Trabajo: «Artículo 405. Definición. <Artículo modificado por el artículo 1º del Decreto Legislativo 204 de 1957> Se denomina “fuero sindical” la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el

juez del trabajo.».

«Artículo 406. Trabajadores amparados por el fuero sindical. <Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000> Están amparados por el fuero sindical: (...)

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

d) <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores. (...)».

6 «“6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”».

7 «Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador: 1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. (...)».

8 «1.6 Todo acto inmoral, de comportamiento o delictuoso que afecte la imagen de la empresa ante los clientes o cualquier persona externa o que afecte al cliente mismo o sus instalaciones.».