

Myriam Ávila Roldán

Magistrada ponente

CUI: 11001020400020230258200

Radicado n.o 135030

STP491-2024

(Aprobado acta n.º 003)

Bogotá D.C., dieciocho (18) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

I. OBJETO DE LA DECISIÓN

La Sala resuelve la acción de tutela presentada, a través de apoderado judicial, por Carlos Alberto Verano Núñez contra la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia -Sala de Descongestión n.o 1-, por la presunta lesión de sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y a las garantías previstas en el artículo 53 de la [Constitución Política](#).

En síntesis, la parte actora objeta el fallo SL1695-2023, del 18 de julio de 2023, Rad. 93043, por cuyo medio, la Sala accionada negó las pretensiones de declaratoria de despido injusto y reintegro de Carlos Alberto Verano Núñez contra ENEL Colombia S.A. En concreto, estima que se está en presencia de un defecto fáctico y desconocimiento del precedente. El primero, por dejarse de lado que, antes del despido, no se agotó el procedimiento disciplinario como lo ordenaba el reglamento interno de trabajo y, el segundo, por la inobservancia de las sentencias C-593 de 2014 y SU-449 de 2022 de la Corte Constitucional,

y SL-721 de 2020, de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, relacionadas con las garantías a favor del empleado previo al despido.

Al trámite fueron vinculados la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, al Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de la misma ciudad, ENEL Colombia S.A., así como a las demás partes e intervinientes en el proceso laboral promovido por el accionante (CUI 11001310502120160037200).

II. HECHOS

1.- En el marco del proceso ordinario laboral identificado con radicado 1100131050212016003720, promovido por Carlos Alberto Verano Núñez contra ENEL Colombia S.A., el Juzgado 21 Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia el 23 de octubre de 2019. En ella absolvió a la demandada, frente a la cual se predicaba un despido sin justa causa y se pretendía el reintegro laboral, así como, el pago de las prestaciones económicas dejadas de percibir.

2.- En segunda instancia, el 11 de marzo de 2020, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá confirmó la decisión reseñada. Ese Cuerpo Colegiado consideró que el despido no es una sanción disciplinaria, por lo tanto, no requiere de un procedimiento previo determinado, a menos que, así se hubiese pactado por vía de contrato, reglamento interno de trabajo convención o pacto colectivo; sin que ninguno de esos escenarios apareciera estructurado en el caso concreto. Adicionalmente, se reconoció la existencia del fuero circunstancial consagrado en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, pero ante la demostración de varias irregularidades al interior del proceso licitatorio en el cual participó el empleado como delegado de ENEL Colombia S.A., dio por acreditada la justeza del despido.

3.- Inconforme con esa decisión, el accionante interpuso el recurso extraordinario de casación. En providencia SL1695-2023, del 18 de julio de 2023, Rad. 93043, la Sala de

Casación Laboral –Sala de Descongestión n.o 1- no casó el fallo de segundo grado. La Corte avaló la tesis del Tribunal, según la cual, el despido no tiene el carácter de sancionatorio y, desde esa óptica, el empleador no estaba obligado a seguir un procedimiento administrativo previo para el caso particular; también, descartó que el despido fuera sin justa causa.

4.- Carlos Alberto Verano Núñez presenta acción de tutela para cuestionar la decisión que resolvió el recurso extraordinario de casación. En su criterio, ésta es producto de dos defectos: (i) fáctico y (ii) violación del precedente.

4.1.- El primero, por valoración caprichosa y arbitraria de las pruebas aportadas por ambas partes, en especial del reglamento interno de trabajo, ignorando las reglas de la sana crítica y la valoración integral de las pruebas.

4.2.- El segundo, por el desconocimiento de lo fijado en las sentencias C-593 de 2014 y SU-449 de 2022 de la Corte Constitucional, en las que se establece que el debido proceso en materia sancionatoria laboral y, en particular, cuando el empleador invoca alguna de las causales establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, debe garantizar el derecho a la impugnación.

4.2.1- También, alega que, en un asunto similar, examinado en la sentencia SL-721 de 2020, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia concluyó que, debió aplicarse el reglamento interno de trabajo existente en la empresa demandada, en lo que tiene que ver con que, previo a calificar un despido como justificado, debía cumplirse a plenitud el procedimiento disciplinario.

4.3.- Por último, resaltó que, fue invertida la carga de la prueba, al validar el razonamiento de la segunda instancia, según el cual, el demandante no logró desvirtuar el motivo del despido, cuando a la luz de la normatividad aplicable en la materia, es al empleador a quien le corresponde demostrar la justa causa para terminar el contrato de trabajo o, en su defecto, que el juez ejerza sus poderes oficiosos para establecerlo.

5.- El accionante solicita que «se revoque» la decisión dictada el 18 de julio de 2023, por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia -Sala de Descongestión n°.1- y ordenarle que dicte una sentencia de reemplazo, esta vez, teniendo en cuenta el derecho al trato igual, debido proceso y el derecho de defensa, en los términos establecidos en los artículos 47, 49 y 50 del reglamento interno de trabajo. Subsidiariamente, pidió la protección del derecho a la tutela judicial efectiva y dejar sin efectos la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 11 de marzo de 2020, con la consecuente orden de practicar las pruebas necesarias para establecer si se presentó o no una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

III. ANTECEDENTES PROCESALES RELEVANTES

6.- A través de auto del 19 de diciembre 2023, la magistrada ponente admitió la acción de tutela, ordenándose enterar a la accionada y vincular a la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, al Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de la misma ciudad, a ENEL Colombia S.A., así como a las demás partes e intervinientes en el proceso laboral promovido por el accionante (CUI 11001310502120160037200). En el término concedido, fueron allegados los siguientes informes:

6.1.- El Juzgado 21 Laboral del Circuito de Bogotá afirmó que, la sentencia adoptada en el proceso ordinario 11001310502120160037200 se dictó de conformidad con la valoración de las pruebas decretadas y practicadas, con observancia del precedente jurisprudencial, sin actuar de una forma arbitraria, de ahí que, no se vislumbraba la violación de los derechos fundamentales alegada por el accionante.

6.2.- La Sala n°. 4 de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá tras un breve recuento de la actuación procesal, sostuvo que, el actor ha utilizado todos los mecanismos que la ley dispone para garantizar sus derechos, los cuales no han sido conculcados. Sumado a que, las decisiones fueron adoptadas con sustento en las normas

legales y en los precedentes jurisprudenciales vigentes; por tanto, planteó no acceder al amparo solicitado.

6.3.- La Sala de Descongestión n°. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sostuvo que el promotor del amparo constitucional pretende reabrir el debate probatorio frente a los temas discutidos y decididos en las instancias y en sede extraordinaria, para que sea acogida su subjetiva posición, junto con la valoración de medios probatorios que no se decretaron y practicaron.

6.3.1. Agregó que, en el fallo de casación se resolvieron con suficiencia los cargos que el recurrente formuló, sin detectar error apreciativo de los medios de convicción; contrario a ello, el análisis conjunto de éstos, condujeron a concluir que, el demandante no cumplió con la carga de acreditar que las normas del reglamento interno de trabajo aportado al proceso, tenía idéntico contenido al vigente para el momento del despido. Así mismo, fue decantado que, el despido fue soportado en una justa causa, por incumplimiento grave de las obligaciones del empleado.

6.3.2.- Pidió no acceder al amparo reclamado.

6.4.- ENEL Colombia S.A. se opuso a las pretensiones de la parte accionante, en el entendido que, con esta acción de tutela se procura acceder a una instancia adicional del proceso ordinario laboral que surtió todas sus etapas con respeto del derecho fundamental al debido proceso.

IV. CONSIDERACIONES

a. Competencia

7.- La Sala es competente para conocer del presente asunto, en atención a lo previsto en el artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1069 de 2015, modificado por el Decreto 333 de 2021, en

concordancia con el Acuerdo 006 de 2002 (Reglamento de la Corte Suprema de Justicia), toda vez que, tiene asignada la competencia de las acciones de tutela promovidas contra la Sala de Casación Laboral.

b. Problema jurídico

8.- Determinar si la Sala de Casación Laboral -Sala de Descongestión no 1- con la emisión de la sentencia SL1695-2023, del 18 de julio de 2023, Rad. 93043, incurrió en los defectos -fáctico y desconocimiento del precedente- atribuidos por: (i) falta de valoración probatoria del reglamento interno de trabajo y (ii) desatención de lo fijado en las sentencias C-593 de 2014 y SU-449 de 2022 de la Corte Constitucional, en lo que tiene que ver con las garantías de las cuales está precedida un despido, así como, de la solución asumida en un asunto similar, examinado en la sentencia SL-721 de 2020, por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

9.- De descartarse lo anterior, se establecerá si es oportuna y pertinente la alegación del actor en cuanto a la inversión de la carga de la prueba en punto de la justa causa del despido y la falta de ejercicio de los poderes oficiosos, que atribuye a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá.

10.- Para resolver el problema jurídico, la Sala (i) reiterará las reglas jurisprudenciales sobre la metodología de análisis de la procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales; (ii) estudiará el cumplimiento de los requisitos generales en el caso concreto; y (iii) si se cumplen los anteriores presupuestos, examinará el fondo del asunto, esto es, si el defecto fáctico y/o el desconocimiento del precedente alegados como causales específicas, se configuran o no.

c. Sobre los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales.

11.- La Corte Constitucional ha precisado que la acción de tutela contra providencias judiciales es un mecanismo excepcional, de tal forma que, su aplicación no puede generar afectaciones a la seguridad jurídica ni a la autonomía funcional de los jueces. Al respecto, la Corte Constitucional en la Sentencia CC C-590 de 2005 expresó que la tutela contra providencias judiciales es excepcionalísima y solo procede cuando se cumplen ciertos y rigurosos requisitos de procedibilidad: unos de carácter general, que habilitan la interposición de la acción y otros de carácter específico, relacionados con la procedencia del amparo.

11.1.- En relación con los «requisitos generales» de procedencia deben acreditarse, y en su orden, los siguientes: (i) la relevancia constitucional del asunto; (ii) el agotamiento de todos los recursos ordinarios y extraordinarios de defensa judicial; (iii) la inmediatez, (iv) que si se trate de una irregularidad procesal, tenga una incidencia directa y determinante sobre el sentido de la decisión cuestionada; (v) que se identifiquen razonablemente los hechos generadores de la vulneración y los derechos afectados y que se hubiere alegado tal circunstancia al interior del proceso en donde se dictó la providencia atacada; y (vi) que no se trate de una tutela contra tutela. Si falta al menos uno de estos requisitos la solicitud de amparo debe declararse improcedente.

11.2.- Por su parte, los «requisitos o causales específicas» hacen referencia a determinados escenarios especiales que afectan la integridad de la decisión judicial y que justifican la intervención del juez constitucional para salvaguardar los derechos fundamentales. En este sentido, para que prospere una tutela contra una providencia judicial se requiere que se presente, al menos, uno de los siguientes vicios o defectos: defecto orgánico; procedimental absoluto; defecto fáctico; defecto sustantivo; error inducido; falta de motivación; desconocimiento del precedente; o violación directa de la Constitución. En caso de que, luego de realizar el análisis de fondo, se advirtiera la configuración de uno o más de estos

defectos o vicios, lo que sigue por parte del juez constitucional es conceder el amparo y, en caso contrario, negarlo.

12.- A pesar de que hoy estos parámetros son aceptados en las diferentes jurisdicciones, es necesario insistir en que ellos definen una metodología estricta de análisis frente a las tutelas contra providencias judiciales. Así, en primer lugar, deben analizarse siempre y en orden los «requisitos generales» de procedibilidad. La ausencia de uno solo de ellos supone necesariamente la declaratoria de improcedencia de la acción. Si, por el contrario, concurren los requisitos generales, en segundo lugar, lo que sigue es el análisis de la(s) «causal(es) específica(s)» de procedencia que eventualmente se configure(n) de acuerdo con los hechos y particularidades de cada caso. Si el juez constitucional encuentra acreditada al menos una de esas causales, lo que procede entonces es conceder el amparo solicitado.

13.- Particularmente, la jurisprudencia constitucional ha establecido que, tratándose de la procedencia excepcional de tutela contra providencias judiciales de las Altas Cortes, debe satisfacerse una mayor carga argumentativa, debido al rol de esos tribunales sobre los temas de su propia competencia, y a la especialidad y condición de los jueces que ponen término a procesos que también están diseñados para la garantía de los derechos constitucionales (CC SU-917 de 2010, SU-573 de 2017, SU-050 de 2018, SU-072 de 2018, SU-086 de 2018, SU-217 de 2019, SU-573 de 2019, SU-020 de 2020, SU-146 de 2020, SU-454 de 2020, SU-138 de 2021, SU-245 de 2021, SU-257 de 2021, SU-259 de 2021, SU-286 de 2021, SU-371 de 2021 y SU-380 de 2021; criterio seguido en CSJ STP1999-2023 y CSJ STP16955-2023).

d. Análisis de la configuración de los «requisitos generales» de procedibilidad

14.- En el caso concreto, las partes están legitimadas por pasiva y por activa. La acción de tutela se dirige contra la autoridad judicial a la que se atribuye la presunta vulneración los

derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y las garantías previstas en el artículo 53 de la [Constitución Política](#). El titular de éstos, Carlos Alberto Verano Núñez acudió a la jurisdicción constitucional a través de apoderado, cuyo poder especial reposa en el expediente.

15.- Además (i) el asunto es de relevancia constitucional por cuanto involucra, como se mencionó, la garantía de varios derechos fundamentales; (ii) contra la decisión atacada y emitida en sede de casación, no procede ningún otro recurso o medio de defensa judicial; y (iii) la acción de tutela fue instaurada en un término que puede tenerse como razonable, en tanto, la sentencia de casación data del 18 de julio de 2023 y, la demanda de tutela fue radicada electrónicamente el 18 de diciembre de ese mismo año.

16.- Adicionalmente (iv) se controvierte la apreciación probatoria del reglamento interno de trabajo de cara al procedimiento que se debía aplicar previo al despido del actor por parte de ENEL Colombia S.A., junto con el desconocimiento del precedente fijado en las sentencias C-593 de 2014 y SU 449 de 2022 de la Corte Constitucional y SL721-2020 del 3 de marzo de 2020, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, acerca de las garantías que deben observarse para la terminación del contrato de trabajo por justa causa; (v) en la acción de tutela se describieron de manera pormenorizada los hechos que, a juicio de la parte actora, generaran la afectación de derechos fundamentales, con una identificación expresa de estos últimos; y, (vi) la demanda no se dirige contra una sentencia de tutela.

17.- Superados los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, la Sala se pronunciará en torno a las puntuales críticas elevadas contra la sentencia SL1695-2023, del 18 de julio de 2023, Rad. 93043, catalogadas por el demandante con las tipologías de defecto fáctico y desconocimiento del precedente.

e. Análisis de los requisitos específicos

18.- En cuanto al fondo del asunto, es pertinente recordar que la acción de tutela no puede convertirse en una tercera instancia y que, al tratarse de providencias de Altas Cortes, los demandantes deben desplegar una carga argumentativa más detallada para evidenciar la configuración del algún defecto (supra párr. 12).

20.- Ahora bien, en cuanto a las dimensiones de aparición de este defecto, la Corte Constitucional ha explicado:

[...] en la práctica judicial la Corte ha encontrado tres hipótesis en las cuales se configura el defecto fáctico: (i) cuando existe una omisión en el decreto y en la práctica de pruebas que eran necesarias en el proceso; (ii) cuando se hace una valoración defectuosa o contraevidente de las pruebas existentes; y (iii) cuando no se valora en su integridad el acervo probatorio. Estas hipótesis pueden configurarse por conductas omisivas o activas, dando lugar a las dos dimensiones del defecto fáctico, la negativa (u “omisiva”) y la positiva (o “por acción”). La primera se presenta cuando el juez se niega a dar por probado un hecho que aparece en el proceso, sea porque (i) niega, ignora o no valora las pruebas solicitadas; o (ii) a pesar de poder decretar la prueba, no lo hace por razones injustificadas. La segunda se presenta cuando, a pesar de que la prueba sí obra en el proceso, el juez (i) hace una errónea interpretación de ella, al atribuirle la capacidad de probar un hecho que no aparece en el proceso o al estudiarla de manera incompleta; (ii) valora pruebas ineptas o ilegales; o (iii) valora pruebas indebidamente practicadas o recaudadas. (CC T-453-2017, T-221-2018, T-008-2020 y SU-190-2021). (Se resalta)

21.- En el caso concreto, la Sala de Casación Laboral demandada sometió a verificación la tesis acogida en el fallo de segunda instancia, a saber, que previo al despido por justa causa, ENEL Condensa S.A. no debía adelantar un procedimiento, porque en el expediente no obraba convención colectiva de trabajo, reglamento interno de trabajo o contrato laboral que impusiera su agotamiento.

22.- Con esa proyección, la autoridad judicial accionada fijó las siguientes premisas: (i) el despido no tiene carácter sancionatorio y (ii) el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo norma particular en contrario.

23.- Bajo ese marco, como en la demanda de casación, el demandante argumentó que en el reglamento interno de trabajo sí aparecía contemplado un procedimiento previo para el despido, la Sala de Casación Laboral emprendió ese análisis. En primer lugar, advirtió que, el casacionista tomó como equivalentes el artículo 55 del reglamento interno de trabajo - aplicado en su momento por ENEL Colombia S.A.- y el actual artículo 49; sin embargo, a partir, de las piezas procesales que obraban en la actuación, fue detectado que, las normas no tenían el mismo contenido, como lo buscaba hacer ver el demandante.

24.- El puntual razonamiento de la Sala fue el siguiente:

Sin embargo, según la transcripción que se hizo del artículo 55 según lo dicho en la carta de despido, es evidente que son normas diferentes. Además, dentro de los medios de convicción acusados en sede extraordinaria, no se pone de presente alguno que permita la comparación entre una y otra disposición según lo previó literalmente cada reglamento interno, y, como si esto fuera poco, el texto del RIT que obra en el expediente no consagra su fecha de vigencia, de manera que tampoco es posible inferir que fuera el que aplicaba para la data de culminación del vínculo laboral.

En efecto, en el expediente reposan dos copias del RIT de trabajo: la primera, a folios 368 del Tomo I y, la segunda, folios 664 del Tomo II, ambas del mismo contenido. En el capítulo XIII, que se extiende del artículo 47 al 49, se regula la «Escala de faltas y sanciones disciplinarias» y, en este último precepto enlista las «faltas graves, suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y por justa causa.

(...)

Así, nótese que la conducta que la empresa le endilgó al trabajador fue la prevista en el artículo 55 del RIT, precepto que no coincide con el estatuto empresarial que figura en el expediente, donde el canon 55 se refiere al plazo en que entraría a regir dicho reglamento, mas no a un procedimiento disciplinario y, se insiste, pese a que el actor sostiene que dicha disposición es la misma que la estatuida en el artículo 49, no hay modo de corroborar dicha información. (Se resalta)

25.- En suma, la Sala accionada hizo una comparación de las distintas disposiciones reglamentarias -la alegada por el accionante y la que reposaba en la actuación-. Luego concluyó que se trataba de dos reglamentos internos de trabajo, de los cuales, solo se allegó al plenario uno de ellos, que todo indicaba no era aquél el que regía la decisión de terminación del contrato de trabajo de Carlos Alberto Verano Núñez.

26.- Nótese que, la Sala de Descongestión n°. 1 de la Sala de Casación Laboral no dejó de valorar el reglamento interno de trabajo que reposaba en el plenario; lo apreció y determinó que no correspondía a aquél con sustento en el que culminó la relación laboral. Ese ejercicio se hizo en conjunto con los demás medios de prueba, tales como, la comunicación de 31 de julio de 2013, donde se cita el artículo 56, del reglamento interno de trabajo, relacionado con el trámite del recurso de apelación contra la decisión de despido que, difiere en su contenido del artículo 56 del reglamento interno de trabajo aportada.

27.- Así, se torna infundada la acusación del solicitante en cuanto a que, la Sala de Descongestión no apreció el contenido del reglamento interno de trabajo, sí lo realizó y determinó que no estaba acreditado que el aportado era aquél que rigió la relación laboral. No se trata de un exceso de ritualismo probatorio en la numeración de las cláusulas del reglamento interno de trabajo, como lo sostiene el actor, la autoridad judicial, como quedó visto, estableció que se trataba de normas diferentes.

28.- Adicionalmente, por vía de tutela no fue acreditado que hubiese aportado el

reglamento interno de trabajo que la Corporación echó de menos al resolver el recurso extraordinario de casación.

29.- En tales condiciones, no aparece configurado el defecto fáctico alegado, como lo destacó la autoridad judicial accionada se trató de una falencia probatoria que impedía analizar las omisiones enrostradas al empleador. En palabras de la Corporación «se insiste, no se acreditó que la norma reglamentaria traída al proceso fuera la que regía al interior de la empresa en la fecha que se presentaron los hechos aquí discutidos y que, por lo mismo, impiden aceptar como cierta la afirmación de la censura cuando señala que el artículo 55 corresponde al canon 49 reglamentario.»

30.- Ahora la Sala se ocupará de la cuestión relacionada con el desconocimiento del precedente. Sobre el particular, hay que decir, es que éste tiene lugar cuando se aplica una norma ignorando la interpretación que de ella ya ha realizado otra autoridad judicial, sin ofrecer un mínimo razonable de argumentación para apartarse del precedente (CC SU-567-2015, SU-632-2017 y SU-072-2018).

31.- Es útil recordar que, frente a la mencionada causal específica de procedibilidad, esta Sala ha señalado que «se configura cuando el funcionario judicial se aparta de las sentencias emitidos por los tribunales de cierre (precedente vertical) o los dictados por ellos mismos (precedente horizontal) al momento de resolver asuntos que presentan una situación fáctica similar a los decididos en aquellas providencias, sin exponer las razones jurídicas que justifique el cambio de jurisprudencia». (CSJ STP15904-2022, STP4239-2023; STP4940-2023 y STP6265-2023).

32.- De una parte, se formula el desconocimiento de las sentencias C-593 de 2014 y SU-449 de 2022 de la Corte Constitucional. La primera, en lo pertinente, examinó la exequibilidad del artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo y, concluyó que, debía ser interpretada acorde con el texto constitucional; por tanto, la obligación de escuchar previamente al

trabajador, en el caso de aplicarse alguna sanción contenida en el reglamento interno del trabajo, implica el respeto de las garantías propias del debido proceso.

33.- En la segunda, fue avizorada la necesidad de definir una regla de interpretación del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo hacia el futuro, tanto por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico. Se concluyó que, frente a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa se debe garantizar, de manera previa al despido, y como reivindicación derivada de una lectura integral de la Constitución, el derecho del trabajador a ser escuchado.

34.- Con la indicación de tales precedentes, se busca poner en evidencia que a Carlos Alberto Verano Núñez le fue iniciado un procedimiento disciplinario, pero, pese a ello, fue despedido antes de que se resolviera la impugnación presentada al interior de éste. Es decir, no pone en tela de juicio que fue escuchado en descargos antes del despido, de hecho, se verifica que fue escuchado el 04 de julio de 2013 y el despido ocurrió el 16 de julio de 2013, pero quiere extender tal garantía hasta el escenario de la impugnación de la sanción derivada de la actuación disciplinaria.

35.- Tal visión del asunto se desvía de la regla de derecho fijada por la Corte Constitucional en la sentencia SU-449 de 2022, porque allí en forma explícita se enlistaron los componentes de esa garantía a ser escuchado, sin que haga parte de éstas la impugnación. El plexo que la Corte Constitucional trazó se integra por: (i) inmediatez; (ii) causales taxativas de terminaciones del contrato; (iii) comunicación de los motivos de la decisión de terminación del contrato; (iv) existencia y aplicación del procedimiento específico, cuando éste se encuentra previsto y (v) acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación.

36.- En la decisión en comento, aparece precisado que «la exigencia de escuchar

previamente al trabajador, opera como una manifestación del derecho de defensa del trabajador y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, no exigible –como lo sostiene la Corte Suprema de Justicia– respecto de una facultad de carácter contractual, originada en la condición resolutoria tácita propia de los contratos bilaterales y que, excluye, en principio, el ejercicio de una facultad de carácter sancionatorio y, por ende, de la necesidad de recurrir a un proceso con tales fines.»

37.- De ningún modo puede avalarse la postura del accionante, porque está ampliando el alcance de la garantía que la Corte Constitucional fijó en la sentencia de unificación frente al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. La impugnación no hace parte del plexo enunciado; de aceptarse ello, equivaldría a un escenario de agotamiento del debido proceso que la Corte excluyó, luego, como la demandada no estaba llamada a verificar ese aspecto, menos puede predicarse un desconocimiento del precedente.

38.- También, sostiene el promotor del amparo la desatención del precedente desarrollado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la providencia SL-721 de 2020. De entrada, aunque es notorio que el núcleo fáctico de ese caso guarda cierto grado de similitud con el aquí analizado, debe resaltarse que, enfrentaron realidades probatorias con marcadas diferencias.

40.- El caudal probatorio en uno y otro caso difieren y ello se hace notorio en lo que atañe al reglamento interno de trabajo aportado en uno y otro proceso, rasgo distintivo que llevó a soluciones, como es de esperarse, diferentes.

41.- En las consideraciones plasmadas a folios 41 y 42 de la sentencia SL-721 de 2020- señalada como desconocida por el actor- se citan los artículos 55 y 56 del reglamento interno de trabajo de ENEL Colombia S.A. El primer artículo corresponde a las faltas graves y, el segundo, reglamenta el procedimiento disciplinario (según la exposición de la Sala de Casación Laboral); sin embargo, al revisar el reglamento de trabajo que aparece en el

expediente del proceso ordinario laboral promovido por Carlos Alberto Verano Núñez (tomo II folios 706 y 707), esos mismos artículos regulan la vigencia del reglamento y las disposiciones finales; por lo tanto, la conclusión que se sigue es que los reglamentos internos de trabajo valorados no fueron los mismos.

42.- Además, en los dos casos la Corte partió de las mismas premisas, esto es, (i) el despido no tiene carácter sancionatorio y (ii) el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo norma particular en contrario. Luego, dio aplicación a éstas de acuerdo con lo probado en cada actuación.

43.- Cada caso concreto está gobernado por la práctica probatoria que las partes o, el juez natural, impulsa en el marco del respectivo proceso. Si en un asunto, la carga de probar el supuesto fáctico de la norma cuya consecuencia se solicita aplicar no es cumplida, el interesado soportará los efectos negativos de ello, como es, que sus pretensiones no sean exitosas.

44.- En cuanto a la inversión de la carga de la prueba en punto de la justa causa del despido y la falta de ejercicio de los poderes oficiosos de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, revisada la demanda del recurso extraordinario de casación, allí no se planteó tal inconformidad. Por ende, la Sala de Descongestión accionada no se ocupó de ello.

45.- En ese orden de ideas, tardío resulta el reclamo de Carlos Alberto Verano Núñez. Si algún reparo tenía en torno a la actuación de la segunda instancia, debió canalizarla a través del recurso extraordinario de casación. Mal haría esta Sala en ocuparse ahora de un tema que no fue revisado en su momento por el juez natural.

46.- Con este panorama, se advierte que la autoridad judicial accionada resolvió el asunto sometido a su consideración de manera razonada, con sustento en la normatividad y jurisprudencia aplicable al caso, de cara a los medios de convicción incorporados en el

proceso ordinario laboral.

f. Conclusión

47.- Con base en las anteriores consideraciones, al quedar descartada la estructuración del defecto fáctico alegado por la parte accionante, así como el desconocimiento del precedente, ninguna transgresión de los derechos fundamentales alegados aparece configurada. Tampoco está llamada a prosperar la pretensión subsidiaria porque oportunamente esa crítica no fue canalizada a través del recurso extraordinario de casación; en ese orden, la Sala negará la acción de tutela instaurada por el apoderado de Carlos Alberto Verano Núñez.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión de Tutelas n.o 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. Negar la acción de tutela interpuesta por el apoderado de de Carlos Alberto Verano Núñez

Segundo. Ordenar que, si la decisión no es impugnada ante la Sala de Casación Civil de esta Corporación, se remita el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Myriam Ávila Roldán

Magistrada

Gerson Chaverra Castro

Magistrado

Diego Eugenio Corredor Beltrán

Magistrado

Nubia Yolanda Nova García

Secretaria

Calle 12 No. 7 - 65 Palacio de Justicia - Bogotá, Colombia.

PBX: (571) 562 20 00 Exts.1126 -1142 - 1143 - 1144 - 1145 Fax: 1125 - 1428

www.cortesuprema.gov.co