

FERNANDO LEÓN BOLAÑOS PALACIOS

Magistrado Ponente

STP3392-2024

Radicación N°. 136247

(Aprobación Acta No. 063)

Bogotá D.C., diecinueve (19) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

I. ASUNTO

1. Decide la Sala la impugnación interpuesta por el apoderado judicial de ECOPETROL S.A., contra el fallo de tutela proferido el 24 de enero de 2024, por la Sala de Casación Laboral que negó el amparo de sus derechos fundamentales al debido proceso, acceso a la administración de justicia, igualdad y «seguridad jurídica» presuntamente vulnerados por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga y el Juzgado 2° Laboral del Circuito de Barrancabermeja (Santander).
2. En la actuación fueron vinculadas las autoridades, partes e intervinientes en el proceso especial de fuero sindical con radicado número 68081310500120200027300.

II. HECHOS

«En respaldo de sus pretensiones, manifiesta que suscribió contrato de trabajo con Gloria Yorlem Herreño Ardila desde el 1.º de abril de 2008 y, que, en vigencia de la relación laboral, se la (sic) eligió secretaria de asuntos jurídicos e integra la junta directiva del

Sindicato de Trabajadores de la Industria Minero-Energética -SINTRAMEN-.

Indica que instauró demanda especial de fuero sindical contra Gloria Yorlem Herreño Ardila, con el objetivo de que se declarara la existencia de una justa causa para terminar su contrato de trabajo y, en consecuencia, se levantara su garantía foral y se autorizara su despido.

Indica que el asunto se asignó al Juez Segundo Laboral del Circuito Barrancabermeja, quien, mediante sentencia de 26 de enero de 2023, negó las pretensiones de la demanda, pues no se acreditó la justa causa que adujo para terminar el contrato.

Señala que interpuso recurso de apelación contra la determinación anterior y, a través de providencia de 25 de julio de 2023, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga la confirmó, pues consideró que si bien la conducta de la demandada fue antijurídica, no existió inmediatez entre el conocimiento del hecho por parte del empleador como causal de terminación del contrato de trabajo, el inicio del procedimiento disciplinario y la terminación del contrato, razón por la cual, la empresa convalidó el proceder irregular de la demandada.

Manifiesta que la autoridad judicial accionada transgredió sus derechos fundamentales, toda vez (i) que desconoció el precedente establecido en las sentencias CSJ SL3978-2019 y CSJ STL7034-2021; (ii) existió una indebida valoración probatoria, pues no apreció de manera «correcta» la Convención Colectiva de Trabajo que se aportó en el proceso, y concluyó de forma errada que a la demandada no se le citó dentro del término establecido para la diligencia de descargos, y (iii) no tuvo en cuenta lo establecido en el numeral 5.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 84 de la Convención Colectiva de Trabajo, pues en estos se señala que el hecho delictuoso no debe estar sometido a un pronunciamiento de una autoridad penal.

-. Por lo anterior, acudió al amparo de sus derechos fundamentales, y solicitó dejar sin

efecto la sentencia del 25 de julio de 2023 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga que confirmó el fallo de primera instancia emitido por el Juzgado 2° Laboral del Circuito de Barrancabermeja (Santander) dentro del proceso especial de fuero sindical con radicado 68081310500120200027300, para que en su lugar, se dicte una nueva decisión favorable.

III. EL FALLO IMPUGNADO

4. La Sala de Casación Laboral negó la tutela, comoquiera que el Colegiado que se convocó al trámite constitucional en calidad de accionado no incurrió en los errores que el demandante le endilgó, dado que en su criterio; (i) No existió inmediatez entre el conocimiento del hecho por parte del empleador como causal de terminación del contrato laboral, el inicio del procedimiento disciplinario y la terminación del contrato de trabajo, situación que daba lugar a determinar que el ECOPETROL .S.A., convalidó las conductas irregulares atribuidas a la trabajadora, y (ii) tampoco se configuraron o acreditaron las circunstancias de excepción del artículo 84 de la Convención Colectiva de Trabajo, pues la actitud imputada a la empleada no fue calificado judicialmente como delito, debido a que únicamente se presentó la denuncia.

-. Respecto al desconocimiento del precedente jurisprudencial de las sentencias CSJ SL3978-2019 y CSJ STL7034-2021, manifestó que en tales providencias se analizaron supuestos fácticos y jurídicos diferentes a los que cuestiona el accionante.

IV. LA IMPUGNACIÓN

5. Inconforme con el fallo, ECOPETROL S.A. a través de su apoderado, lo impugnó.

5.1. Expuso que no se realizó el análisis exhaustivo de la acción de tutela, donde puso de presente la vulneración de los derechos fundamentales, así como las causales especiales o defectos en los que incurrieron los convocados.

5.2. Trajo a colación que en un caso similar, la Sala de Casación laboral de esta Corte en radicado STL7034-2021 tuvo un pronunciamiento favorable, el cual es completamente diferente al aquí expuesto.

5.3. Manifestó que la primera instancia constitucional se limitó a analizar la decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga, sin que fuera controvertida con los defectos indicados y el desconocimiento del precedente jurisprudencial traído a colación.

5.4. Por último, advirtió el presunto error de interpretación del artículo 84 de la Convención Colectiva de Trabajo, al haber indicado la falta de inmediatez, dado que el término de 4 días establecidos en la notificación a la diligencia de descargos, no era aplicable al caso que se discutía en el proceso especial de fuero sindical.

5.5. Por lo anterior, solicitó que se revocara el fallo de primera instancia constitucional para en su lugar conceder el amparo.

V. CONSIDERACIONES DE LA SALA

6. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.3.1.2.1, numeral 7º del Decreto 1069 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 1983 de 2017, en armonía con el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y el artículo 44 del Reglamento Interno de la Corte Suprema de Justicia (Acuerdo 006 de diciembre 12 de 2002), es competente esta Sala para pronunciarse sobre la impugnación interpuesta contra la sentencia adoptada en primera instancia por la Sala de Casación Laboral.

7. En el presente asunto, ECOPETROL S.A., a través de su apoderado judicial, cuestiona la providencia del 25 de julio del 2023 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga bajo radicado 68081310500120200027303 que confirmó la decisión del Juzgado 2º Laboral del Circuito de Barrancabermeja (Santander).

-. Es necesario acotar que la acción de tutela es un mecanismo de protección excepcional frente a providencias judiciales; y su prosperidad va ligada al cumplimiento de estrictos requisitos de procedibilidad (generales y específicos), que implican una carga para el demandante, tanto en su planteamiento, como en su demostración.

7.1. Los primeros se concretan a que: i) la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional; ii) se hayan agotado todos los medios –ordinarios y extraordinarios– de defensa judicial, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio irremediable; iii) se cumpla el requisito de la inmediatez; iv) cuando se trate de una irregularidad procesal, debe quedar claro que la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que afecta los derechos fundamentales de la parte actora; v) el accionante identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal vulneración en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible y; vi) no se trate de sentencias de tutela.

7.2. Mientras que los específicos, implican la demostración de, por lo menos, uno de los siguientes vicios: i) defecto orgánico (falta de competencia del funcionario judicial); ii) defecto procedimental absoluto (desconocer el procedimiento legal establecido); iii) defecto fáctico (que la decisión carezca de fundamentación probatoria); iv) defecto material o sustantivo (aplicar normas inexistentes o inconstitucionales); v) error inducido (que la decisión judicial se haya adoptado con base en el engaño de un tercero); vi) decisión sin motivación (ausencia de fundamentos fácticos y jurídicos en la decisión); vii) desconocimiento del precedente (apartarse de los criterios de interpretación de los derechos definidos por la Corte Constitucional) y viii) violación directa de la Constitución (CC C-590/05).

7.3. Por el contrario, cuando lo único que se pretende es insistir en puntos que ya fueron planteados ante los jueces ordinarios, con el ánimo de que el juez de tutela aborde

nuevamente el debate, la acción resulta improcedente.

8. Caso Concreto

8.1. La Corte estima que la decisión emitida en primera instancia por la homóloga laboral resulta razonable y, por ende, se ha de confirmar por los motivos que se exponen a continuación.

8.2. El actor cuestiona los argumentos expuestos por la demandada que llevaron a confirmar el fallo de primera instancia dentro del proceso especial de fuero sindical -68081310500120200027303- que censura, para en su lugar proferir una nueva decisión que sea favorable a sus intereses.

8.2.1. Sobre este tópico, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga refirió que confirmaría la decisión de primera instancia, toda vez que no existió inmediatez entre el conocimiento del hecho por parte del empleador como causal de terminación del contrato de trabajo y el inicio del procedimiento disciplinario, en ese sentido ECOPETROL S.A., convalidó el actuar irregular de la demandada de conformidad con los hechos expuestos en la documentación del proceso especial de fuero sindical.

-. De lo anterior precisó lo siguiente:

«De otra parte, no existe discusión que los hechos endilgados como causal de terminación del contrato de trabajo por parte de la demandante, se encuentran acreditados, como así lo dedujo el Juez de primera instancia y al no haber sido objeto de alza por las partes, aunado que conforme a la prueba no hay duda que la conducta tipificada como irregular en el reglamento interno de trabajo, fue ejecutada por la demandada, conducta que es considerada con falta grave por la pasiva en el RIT, lo que permitiría avalar el despido; no obstante, la decisión de terminación del contrato de trabajo con justa causa no cumplió con el principio de inmediatez».

8.2.2. Seguidamente expuso que la Sala de Casación Laboral de esta Corte, frente a la decisión de terminación del contrato por justa causa ha manifestado que debe existir una inmediatez, temporaneidad o tempestividad en la misma, entre la comisión de la falta, su conocimiento por el empleador y la reacción de éste, que le impone a actuar con prontitud y celeridad, con el fin de sancionar al trabajador o poner fin a la relación laboral.

8.2.3. Lo anterior, de no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que condonó o perdonó la falta cometida por la trabajadora, toda vez que:

«En ese orden, si luego de transcurrido este tiempo considerable desde la ocurrencia o conocimiento del hecho, decide dar por terminado el contrato de trabajo, es dable entender que su decisión obedeció a otro motivo y no a la comisión de la conducta o falta propiamente dicha. Ahora, valga resaltar que el despido no deja de ser oportuno cuando el empleador se toma el tiempo necesario al efecto de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos que constituyen la justa causa, pero el tiempo para adelantar tales averiguaciones debe ser prudencial y/o proporcional a la naturaleza de la investigación o análisis del asunto conocido. Como así lo ha señalado la jurisprudencia ordinaria laboral, en sentencia del 16 de julio de 2007 Radicación 28682, del 17 de mayo de 2011, rad. 36014, reiteradas en la SL9502-2017 y SL3010-2022».

8.2.4. Conforme a lo expuesto, adujo que se valoró el cumplimiento del requisito de inmediatez a partir de la ocurrencia del hecho irregular o cuando el empleador tuvo conocimiento o certeza de la falta.

8.2.5. En el caso objeto de estudio, expuso que la conducta irregular conocida por el empleador, debía ser tramitada por medio del procedimiento para sancionar o despedir a la trabajadora, que establece el artículo 84 de la Convención Colectiva de Trabajo 2018-22, la cual indica lo siguiente:

«(...) Antes de aplicar una sanción disciplinaria o un despido individual, la Empresa dentro

del término de cuatro (4) días hábiles, contados a partir de la fecha en que se cometió la infracción, notificará al trabajador por escrito, y personalmente si concurre efectivamente a su sitio de trabajo, el derecho que tiene para ser oído en descargos y le señalará el lugar, día, hora y la causa por la cual ha de responder el trabajador citado, para que se presente a la diligencia, asesorado por dos (2) representantes del Sindicato, si así lo desea y si se trata de un afiliado a la USO Cumplida la diligencia de descargos, o si el trabajador no se presentare a dicha diligencia, la Empresa, dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes, impondrá la sanción o efectuará el despido, si hubiere lugar a ello.

En todo caso, cuando la Empresa tenga conocimiento de una falta, cinco (5) días hábiles después de cometida, no podrá someter al trabajador a procedimiento alguno para aplicar sanción, salvo cuando se trate de un hecho calificado como delito.

-. Luego estimó que los incisos 3° y 5° del artículo 80 del reglamento interno de trabajo, establecían:

«(...) La Empresa antes de proceder a la terminación del contrato individual de trabajo por justa causa, dentro del término que establezca la Convención Colectiva de Trabajo o Laudo Arbitral notificará por escrito y personalmente al trabajador, si concurre efectivamente a su sitio de trabajo, el derecho que tiene para ser oído en descargos y le señalará lugar, día y hora para que se presente a la diligencia, asesorado por dos (2) representantes del sindicato, si así lo desea y si se trata de un afiliado a éste.

En todo caso, cuando la Empresa tenga conocimiento de una falta, después del término señalado en la Convención Colectiva de Trabajo o Laudo Arbitral, no podrá someter a sus beneficiarios, salvo cuando se trate de un hecho calificado como delito (...)».

8.2.6. De lo anterior extrajo que el empleador se encontraba supeditado a:

(i) Previo a la imposición de una sanción disciplinaria o un despido y en aras de garantizar el

debido proceso y derecho a la defensa de la trabajadora, de notificarle la oportunidad de ser oída en descargos, el lugar, la fecha y la hora de realización de la respectiva diligencia, así como la posibilidad de ser asesorada por dos miembros de la asociación sindical.

(ii) Conocido el suceso, contaba con un término de cinco días hábiles, contados a partir del conocimiento del hecho irregular, para iniciar el procedimiento correspondiente, comoquiera que con posterioridad al vencimiento de este, no podría someter al empleador a trámite alguno.

(iii) Como excepción a la regla general, se previó que sería inaplicable cuando la conducta del trabajador se trate de un hecho calificado como delito, lo que requeriría la declaración judicial por autoridad competente.

8.2.7. De conformidad con tales presupuestos, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga, adujo que le asistía parcialmente razón a la empresa recurrente, en el sentido que se acreditó que el empleador no tuvo conocimiento o certeza de las faltas endilgadas a la pasiva el 2 de enero de 2020, pues no fue sino hasta esa fecha que ECOPETROL S.A., recibió por medio de su línea ética una queja relacionada con posibles comportamientos inapropiados.

8.2.8. Con ocasión a la queja interpuesta, el área de Asuntos Éticos de ECOPETROL S.A., desplegó el proceso de verificación para determinar el incumplimiento de normas y procedimientos por parte de la trabajadora, una vez surtido dicho trámite, se puso en conocimiento a Talento Humano y Control Disciplinario el 13 de febrero de 2020.

8.2.9. En ese orden de ideas, el hecho generador no se produjo el 2 de enero de 2020 como advirtió el Juzgado 2° Laboral del Circuito de Barrancabermeja (Santander), ni tampoco el 10 o 20 de marzo del mismo año, oportunidad en la que ECOPETROL S.A., presentó la denuncia contra la trabajadora.

8.3. Respecto del artículo 84 de la Convención Colectiva de Trabajo, advirtió la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga que no se configuraba el numeral 5 de la normativa en mención para dar aplicación a la excepción del término perentorio, debido a que la simple formulación de la denuncia penal, no materializaba ni calificaba el hecho como un delito, dado que solo se trataba de un acto por el que se da conocimiento a la autoridad competente.

8.4. Sobre el análisis de la sentencia citada SL3978-2019, observó que el órgano de cierre no pretendía subrogar o facultar al juez ordinario laboral para calificar un hecho como delito, sino que allí se expresó que en materia de prejudicialidad penal, no se debía esperar el resultado del juicio ni supeditar su decisión a que esa actuación exista o no, sino que le compete determinar si el trabajador ha transgredido el contrato de trabajo por una conducta punible.

8.4.1. Circunstancia que advirtió que no ocurría en el caso objeto de controversia pues a la demandada no se le endilgaba de manera concreta o precisa una conducta delictuosa que conlleve a la terminación del contrato de trabajo, sino el incumplimiento de sus obligaciones y sus prohibiciones laborales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno del Trabajo, derivados del uso de un vehículo destinado para llevar a cabalidad las funciones encomendadas.

8.4.2. Reiteró que el empleador no podía excusarse de la excepción establecida en el artículo 84 de la Convención Colectiva, dado que expresamente se dispuso que no existe un término perentorio cuando el hecho haya sido calificado como delito, circunstancia que escapa de la esfera de la jurisdicción ordinaria laboral.

8.4.3. Por lo anterior, adujo que no se configuró ni acreditó las circunstancias establecidas en el artículo antes mencionado, y al no mediar el principio de inmediatez entre el conocimiento del hecho, el inicio de procedimiento disciplinario y la decisión de terminación

del contrato de trabajo, ECOPETROL S.A., convalidó las conductas endilgadas del trabajador.

8.5. Ahora bien, en el trámite de impugnación, ECOPETROL S.A., adujo que la Sala de Casación Laboral se había pronunciado en un caso idéntico en la sentencia STL7034-2021, sin embargo, advierte esta Corporación, que una vez analizados los supuestos fácticos y jurídicos de dicha providencia, no evidencia similitud alguna con la que se debate aquí, por lo que se indica que no hubo un desconocimiento del precedente jurisprudencial.

8.6. Frente al error de interpretación del artículo 84 de la Convención Colectiva de Trabajo, era imperioso que la conducta hubiera sido «calificada como delito», ya sea por un juez competente en materia penal, o excepcionalmente por uno laboral que necesariamente lo proponga, situación que no se observa lesiva a las garantías fundamentales dentro del caso objeto de censura.

9. Esta Sala no observa que los argumentos expuestos por la accionada hayan sido arbitrarios o caprichosos, pues la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga dilucidó razonablemente los motivos por los cuales confirmaría decisión de primera instancia, por tanto expuso que si bien se configuraba una justa causa para despedir al empleado, lo cierto es que conforme al artículo 84 de la Convención Colectiva de Trabajo, hubo ausencia de inmediatez toda vez que se presentó de manera extemporánea.

10. Bajo esa línea de pensamiento, es de aseverar que la acción de tutela está lejos de prosperar, si se edifica sobre vías de hecho inexistentes y cuando lo evidente es que la discrepancia del promotor tiene origen, única y exclusivamente en la conclusión a la que se arribó por parte de los funcionarios de conocimiento frente a su pretensión, lo cual en esta sede constitucional no tiene posibilidades de salir adelante, ya que con ello, se insiste, no se cumple con los presupuestos establecidos para procedencia de la tutela, máxime cuando en este trámite no es posible adentrarse a efectuar una nueva valoración sobre el asunto

censurado, como si este mecanismo fuera el escenario natural para intentar imponer un criterio particular (Corte Constitucional -SU.132/02-).

11. En ese orden de ideas, al no aparecer acreditada una actuación arbitraria por parte de la autoridad judicial accionada, no es posible acceder a la protección reclamada, habida cuenta que la decisión acusada no denota proceder ilegítimo que le permita actuar al mecanismo de protección escogido, pues lo resuelto por aquélla obedeció a una labor de hermenéutica y apreciación probatoria en la cual, por regla general, no puede inmiscuirse el juez de tutela, dado que tiene autonomía constitucional (arts. 228 y 230 de la C.P.), salvo se aprecie, como se acotó, la materialización de una inequívoca vía de hecho que, por sus connotaciones y consecuencias, es de suyo excepcional.

12. Sin más consideraciones, el fallo de primera instancia será confirmado.

Por lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal – en Sala de Decisión de Acciones de Tutela N° 1, administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

VI. RESUELVE

1. CONFIRMAR el fallo de tutela impugnado, conforme se indicó en el presente proveído.
2. NOTIFICAR a los sujetos procesales el presente fallo, por el medio más expedito.
3. ENVÍESE la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión, dentro del término indicado en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

FERNANDO LEÓN BOLAÑOS PALACIOS

JORGE HERNÁN DÍAZ SOTO

CARLOS ROBERTO SOLÓRZANO GARATIVO

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria