

CUI 11001020500020240108501

Tutela de 2ª instancia n.º 140841

HELMER YOVANNY ARDILA PUENTES

DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN

Magistrado ponente

STP15607-2024

Radicación n.º 140841

Acta 271

Bogotá D.C., siete (7) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024).

ASUNTO

Decide la Sala la impugnación presentada por HELMER YOVANNY ARDILA PUENTES, por conducto de apoderado, contra el fallo proferido el 17 de julio de 2024, por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante el cual negó el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso y trabajo, presuntamente vulnerados por la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia y el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esa ciudad, trámite al que fueron vinculadas las demás partes e intervinientes en el proceso laboral fundamento de la acción de tutela.

HECHOS Y FUNDAMENTOS

Los sucesos que motivaron la solicitud de amparo constitucional y las pretensiones de la parte demandante fueron reseñados por la Sala de Casación Laboral, de la forma como

sigue:

El accionante promueve el mecanismo de amparo constitucional con el propósito de obtener la protección de su derecho fundamentales al debido proceso y trabajo.

Relata que por medio de Resolución n.º 20191310081117 de 13 de febrero de 2019, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada negó la renovación de la licencia de funcionamiento del departamento de seguridad de COMFACA, lo que llevó a cesar las operaciones de esa área de la empresa, so pena de sanciones.

Señala que el 1.º de noviembre de 2019 se citó a reunión a los miembros adscritos al departamento de vigilancia de COMFACA, en la cual se les comunicó las decisiones tomadas con ocasión de la no renovación de la licencia de funcionamiento del departamento de seguridad, así como que sus funciones serían temporalmente reasignadas, junto con horarios y lugares de trabajo, situación que se haría con un estudio técnico de todos los perfiles profesionales de los trabajadores y sin alterar la asignación salarial.

Refiere que por medio de memorial de 1.º de noviembre de 2019 la empresa le informó que realizaría labores de apoyo temporal en el área de gestión administrativa, archivo; sin embargo, no acató la orden, siguió con la asistencia a su cargo como vigilante y no se presentó al lugar de trabajo que le fue asignado de forma temporal.

Expone que la Caja de Compensación Familiar de Caquetá instauró demanda especial de fuero sindical- permiso para despedir en su contra, con el fin que se levantara el fuero y se autorizara el despido por configurarse una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Narra que el asunto se asignó al Juez Primero Laboral del Circuito de Florencia, autoridad que por medio de sentencia de 27 de noviembre de 2023 ordenó el levantamiento del fuero sindical y autorizó el despido.

Señala que interpuso recurso de apelación contra la determinación anterior y, a través de providencia de 21 febrero de 2024, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Florencia la confirmó, con fundamento en que los medios de prueba aportados al proceso demostraron que se constituyó una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del trabajador, pues este último no acató lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, el Código Sustantivo de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo, específicamente, realizar personalmente una labor de apoyo temporal en el área de gestión administrativa, archivo, con ocasión de la no renovación de la licencia de funcionamiento del departamento de seguridad, que el empleador le encomendó.

Manifiesta que la autoridad judicial accionada transgredió sus derechos fundamentales, toda vez que incurrió en un defecto sustantivo, desconocimiento del precedente y defecto fáctico.

Al respecto, indica que el defecto sustantivo se configuró porque dejó de aplicar los artículos 8.º y 28 de la Convención Colectiva de Trabajo y 127 y 405 del Código Sustantivo del Trabajo, según las cuales exigen concepto del juez laboral para poder reubicar al trabajador y desmejorar las condiciones económicas de este, pues no podía ser trasladado a un puesto en el que devengaría menos, pues implicaba una desmejora en sus condiciones laborales, aún a pesar de que asignación básica salarial fuese igual.

También, señala que se limitó a expresar que evidenciaban la existencia de un proceso disciplinario en el que se incumplió con las etapas pues permitió la presentación de descargos, pero no evaluó la manera como ello se llevó a cabo y si se cumplió con el proceso convencionalmente establecido.

Manifiesta que la autoridad judicial accionada no acató el precedente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien «ha establecido que el deber de obediencia de los trabajadores no era absoluto dentro de la relación laboral».

Igualmente, refiere que el *ius variandi* ha sido abordado por la Corte Suprema de Justicia

como «una facultad que se desprende del poder de subordinación, pero que estaba limitada por la ley, la convención colectiva y la categoría del trabajador, lo que implicaba que el empleador no pudiera mudar los elementos que individualizan o especifican la tarea a la cual se obligó contractualmente el trabajador».

Ahora, en cuanto al defecto fáctico, precisa que el juez plural no valoró debidamente la prueba documental de sus desprendibles de pago, en los cuales se identificaba la disminución salarial, circunstancia que obligaba al empleador a acudir a la jurisdicción laboral para calificar la causa de esa desmejora en las condiciones de trabajo. Tampoco se analizó el expediente disciplinario y el testimonio de Nelly Elena González, quien demostró varios hechos que, si se hubiesen tenido en cuenta, habrían modificado el resultado de la decisión.

Conforme a lo anterior, solicita la protección de sus derechos fundamentales y que, como medida para restablecerlos, se deje sin efecto la providencia que la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Florencia profirió el 21 de febrero de 2024. En su lugar, requiere que se ordene emitir una decisión de reemplazo, en la que nieguen las pretensiones de la demanda.

DEL FALLO RECURRIDO

La Sala de Casación Laboral negó el amparo, tras no advertir arbitraria ni caprichosa la decisión confutada.

Indicó que, no es posible acudir a la acción constitucional para plantear discrepancias de criterio con las interpretaciones normativas o las valoraciones probatorias.

DE LA IMPUGNACIÓN

Fundó su disenso en que no hubo un pronunciamiento de fondo respecto de cada uno de los defectos enunciados en la demanda de tutela, cuyos argumentos reitera.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo establecido en el artículo 2º del Decreto 333 de 2021, 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.

En el presente asunto, el problema jurídico consiste determinar si acertó la Sala de Casación Laboral al negar el amparo invocado por HELMER YOVANNY ARDILA PUENTES, tras no evidenciar ninguna irregularidad en las decisiones de 27 de noviembre de 2023 y 21 de febrero de 2024, emitidas por el Juzgado Primero Laboral del Circuito y la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia, mediante las cuales, ordenó el levantamiento de su fuero sindical y autorizó a la Caja de Compensación Familiar del Caquetá -COMFACA, despedirlo unilateralmente.

De la procedencia de la tutela contra providencias judiciales y el caso en concreto

La acción de tutela opera como un mecanismo eficiente de protección de los derechos fundamentales cuando quiera que ellos resulten vulnerados por el actuar u omisión de las autoridades públicas o de los particulares en los casos que determina la ley.

Su ejercicio excepcional frente a providencias judiciales, supedita su prosperidad al cumplimiento de «ciertos y rigurosos requisitos de procedibilidad» que implican una carga para el actor, no sólo en su planteamiento, sino también en su demostración, como lo ha expuesto la Corte Constitucional. Tales presupuestos, se encuentran clasificados en generales y específicos.

i. i) El asunto sometido a consideración ostenta relevancia constitucional, en la medida que la parte actora estima que la postura adoptada por la autoridades desconoció garantías fundamentales, en especial, el derecho al debido proceso y el trabajo; ii) agotó los medios de

defensa judicial que le permitía la actuación laboral, ello por cuanto, contra la cuestionada decisión emitida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá no procedía recurso alguno; iii) se cumple el requisito de inmediatez, por cuanto la decisión que finalizó el debate data del 21 de febrero de 2024 y la acción de tutela se promovió el 8 de julio de 2024, esto es, transcurridos aproximadamente 5 meses, término que no supera el máximo razonable fijado en 6 meses; iv) la irregularidad que se ventila no es procesal; v) en el escrito de tutela se identificaron plenamente los hechos generadores de la presunta vulneración y los derechos fundamentales afectados y, finalmente, vi) el ataque constitucional no se dirige contra una sentencia de tutela.

Superado ese análisis, procede verificar si concurre causal específica de procedibilidad de la tutela contra providencias judiciales. Anticipando que, la Sala comparte la postura del A-quo de no evidenciar la concurrencia de alguna.

Se partirá por puntualizar a la parte actora que, la discrepancia o desacuerdo con el contenido de una decisión no habilita la interposición de la acción de tutela, en la medida que esta vía preferente no fue diseñada como una instancia adicional, donde deba realizarse un nuevo estudio del caso sometido a consideración del juez natural, ni fue instituida para que las autoridades judiciales adopten un criterio específico.

Dentro de la autonomía que se garantiza y reconoce a los funcionarios judiciales se encuentra la de interpretar las normas para resolver el caso concreto y esa labor permite que la comprensión que lleguen a tener distintos jueces sobre una misma norma sea diversa y que unas interpretaciones sean mejor recibidas que otras. De manera que, la razonabilidad de la argumentación presentada resulta relevante al momento de hacer la respectiva valoración.

Verificado el contenido de la decisión emitida por la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia que resolvió en segunda instancia el asunto, se

advierde que, la decisión confutada devino de un razonamiento jurídico lógico, así como de la valoración de lo probado.

Así el Tribunal partió por señalar que, el fuero sindical no es absoluto, ni comporta algún tipo de inamovilidad para el trabajador. De manera que, el empleador público o privado, no está obligado a conservarlo en el empleo cuando opera alguna causal justificada de separación del servicio.

Puntualizado ello, indicó que, conforme el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, es posible la “terminación del contrato de trabajo y su consecuente garantía sindical” cuando existe una justa causa, dentro de las cuales, por remisión a los artículos 62 de la misma normatividad, se encuentra el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones establecidas en el numeral 1º del artículo 58 de la misma normatividad sustancial, esto es, “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.”

A su turno, el reglamento interno del trabajo en el artículo 68 establece como obligaciones y prohibiciones especiales de los trabajadores “(...) 5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de COMFACA, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo”, falta contemplada como grave en el artículo 72 *ibidem*.

Estimó que, las pruebas recolectadas permitían acreditar la configuración de dicha causal, pues demostraron que HELMER YOVANNY ARDILA PUENTES, no acató la orden emitida por el empleador el 1º de noviembre de 2019, por medio de la cual le ordenó realizar apoyo temporal en el área de gestión administrativa en labores de archivo, como consecuencia de la no renovación de la licencia de funcionamiento del departamento de seguridad, pues en lugar de seguir el direccionamiento se declaró en “desobediencia civil” y sobre esa base, no

asistió al trabajo asignado.

Indicó que, más allá de las razones expuestas por el mencionado ciudadano en el interrogatorio de parte para incumplir la orden, tales como acogerse al artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo que establece el fuero sindical y señalar que siguió prestando su servicio como vigilante, es un hecho cierto, conforme las demás pruebas practicadas que, el demandado a sabiendas que esa función ya no estaba autorizada a su empleador y que se le había comunicado que debía temporalmente desempeñar otras funciones, no acudió desde el 1º de noviembre de 2019 a cumplir la labor encomendada.

Estimó que, la postura de modificar temporalmente las funciones no era arbitraria ni caprichosa; por el contrario, la advirtió protectora de los derechos de los trabajadores que, como HELMER YOVANNY ARDILA PUENTES laboraban en el departamento de seguridad, para cuya función la Caja de Compensación no se encontraba autorizada.

Finalmente, frente a los reparos efectuados en punto al proceso disciplinario que le inició el empleado que culminó con la terminación del contrato de trabajo por justa causa, condicionado al permiso de despido dentro del proceso de fuero sindical, luego de detallar las actuaciones adelantadas en su interior, concluyó, “esta Sala no observa vulneración alguna al debido proceso, del señor ARDILA PUENTES, pues como se indicó ut supra, participó de manera activa en el proceso disciplinario, es más, actuó por intermedio de apoderado judicial en las oportunidades correspondientes, haciendo uso del derecho de defensa tal como se probó”.

En cuanto al argumento del demandado de que, el “ius variandi” que implicó el cambio de cargo, implicaba una afectación de sus derechos y condiciones de vida, señaló que afirmaciones en tal sentido debían apoyarse “en medios de prueba idóneos, lo cual no ocurrió en el caso de autos, por lo que se descarta dicha inconformidad”.

Sobre esa base, concluyó, “[c]on todo ello emerge palmario que el trabajador quebrantó las

disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo de Trabajo, disposiciones ya esgrimidas en precedencia; De (sic) esta manera, al constituir una justa causa de terminación del contrato de trabajo conforme el literal b) del artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, es evidente la procedencia del levantamiento de la garantía de fuero sindical de la que es beneficiario el señor HELMER YOVANNY ARDILA PUENTES”

Las anteriores aseveraciones corresponden a la valoración del juez de conocimiento bajo el principio de la libre formación del convencimiento y permiten que la providencia censurada sea inmutable por el sendero de este accionamiento. Recuérdesse que la aplicación sistemática de las disposiciones jurídicas y la interpretación ponderada de los falladores, al resolver un asunto dentro del ámbito de su competencia, pertenece a su autonomía como administradores de justicia.

Estos razonamientos no pueden controvertirse en el marco de la acción de tutela, cuando de manera alguna se perciben ilegítimos o caprichosos, sino todo lo contrario, razonables de cara a las particularidades del caso.

Entendiendo, como se debe, que la misma no es una herramienta jurídica adicional, que en este evento se convertiría prácticamente en una tercera instancia, no es adecuado plantear por esta vía la incursión en causales de procedibilidad, originadas en la supuesta arbitrariedad en la interpretación de las reglas aplicables al caso, o valoraciones probatorias.

Argumentos como los presentados por quien acciona son incompatibles con este mecanismo constitucional. Si se admitiera que el juez de tutela puede verificar la juridicidad de los trámites por los presuntos desaciertos en la valoración probatoria o interpretación de las disposiciones jurídicas, no sólo se desconocerían los principios vigentes 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 Carta Política, sino además los del juez natural y las formas propias del juicio contenidos en el canon 29 Superior.

Ahora, es importante puntualizar que, aun cuando la parte actora planteó la existencia de varios defectos y causales específicas de procedencia de la tutela, a partir de su planteamiento es claro que, lo realmente pretendido es que, por esta vía preferente, se estudie nuevamente el caso, esta vez desde la óptica que beneficia su tesis y que no fue acogida por los jueces de instancia.

Ello en la medida que, los puntos que plantea como controversia en esta acción de tutela, más allá de la manera como hayan sido expuestos al interior del proceso y luego en este trámite preferente, fueron debatidos al interior del proceso y objeto de pronunciamiento por el Tribunal de segunda instancia.

En el anterior contexto, se confirmará el fallo de primera instancia que negó el amparo.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Decisión de Tutelas No. 3, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

Primero: Confirmar el fallo impugnado, emitido por la Sala de