

{p}

HUGO QUINTERO BERNATE

Magistrado Ponente

STP838-2025

Radicación No. 141869

Aprobación acta No. 01

Bogotá, D. C., catorce (14) de enero de dos mil veinticinco (2025).

VISTOS

Resuelve la Sala la impugnación presentada por el representante legal de MD ALBERTO S.A.S. contra la sentencia proferida el 25 de septiembre de 2024 por la Sala de Casación Laboral mediante la cual negó el amparo de su derecho fundamental al debido proceso, presuntamente vulnerado por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín y el Juzgado dieciocho Laboral del Circuito de la misma ciudad.

Al trámite fueron vinculados las partes e intervinientes en el proceso ordinario laboral 05001310501820190067400.

FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

Los hechos fueron resumidos por la Sala A quo así:

“El promotor interpuso la acción de tutela para lograr la protección de sus derechos fundamentales y los de la sociedad que representa, al debido proceso y acceso a la administración de justicia, presuntamente vulnerados por la autoridad convocada.

En lo que interesa al presente trámite constitucional y de las piezas allegadas, se extrae que Sara Camila Ospina Betancur instauró proceso ordinario laboral contra la Sociedad MD Alberto S.A.S., para que se declarara que entre ellos existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 10 de octubre de 2017 hasta el 9 de octubre de 2018, el cual se prorrogó hasta 9 de octubre de 2019.

Asimismo, se estableciera que su empleadora finiquitó el vínculo sin justa causa, el 23 de febrero de 2019, esto es, antes de la finalización de la citada prórroga y, como consecuencia de ello, se le pagara la indemnización por despido injusto, la prima de servicios adeudada, reajuste de prestaciones sociales, vacaciones, la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del Código sustantivo del trabajo y la indexación de las condenas.

El proceso se asignó por reparto al Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín bajo el radicado 050013105 018 2019 00674 00, autoridad que, en fallo de 8 de diciembre de 2022, resolvió:

PRIMERO. CONDENAR, a la demandada MD. ALBERTO S.A.S, a pagar a la señora SARA CAMILA OSPINA BETANCUR la suma de \$ 10.072.308 a título de indemnización por despido sin justa causa, según se explicó en la parte motiva de la sentencia, la cual deberá ser indexada, tal y como se dijo en precedencia.

SEGUNDO. NO ACCEDER a las demás pretensiones de la parte demandante. Según lo dicho en la parte motiva de la presente.

TERCERO. CONDENAR en costas a la parte demandada por resultar vencida en juicio de conformidad con el art. 365 del CGP.

Las agencias en derecho se fijan en la suma de \$ 503.615, en favor de la demandante.

Inconforme con tal determinación, la sociedad demandada presentó recurso de apelación, el cual sustentó en que, al rendir descargos, la trabajadora reconoció “no s[ó]la falta disciplinaria de la manipulación del celular, sino también la utilización del celular para la extracción de información que era propia de la compañía”. Por tanto, el juez debió realizar un análisis más riguroso de las pruebas allegadas al plenario, entre esas, “las grabaciones donde se observan de forma clara las conductas disciplinarias que se le pusieron de presente y como pudo haber transgredido las normas laborales propias de su trabajo”, que daban cuenta que el despido realizado fue con justa causa en virtud de las conductas disciplinarias mencionadas.

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en providencia de 2 de agosto de 2024, confirmó íntegramente la sentencia del a quo.

El accionante acude a la tutela porque considera que las autoridades accionadas vulneraron sus prerrogativas superiores y las de la sociedad que representa, al expedir las providencias de 8 de diciembre de 2022 y 2 de agosto de 2024, toda vez que incurrieron en “actuación defectuosa”, al desconocer la existencia de las pruebas que la beneficiaban y acreditaban la justeza del despido, medios de convicción que, además, “fueron aportadas oportunamente y que no fueron objetadas y que informan al fallador la realidad de modo tiempo, lugar y circunstancialidad de los hechos”.

Por tanto, requiere la protección de sus garantías constitucionales y las de su representada; que se dejen sin efecto jurídico dichos proveídos y, en su lugar, se ordene a la autoridad convocada dictar decisiones de reemplazo favorables a sus aspiraciones.”.

TRÁMITE DE LA PRIMERA INSTANCIA

1. Mediante auto del 16 de septiembre de 2024, la Sala de primer grado avocó conocimiento de la demanda y corrió el respectivo traslado a los sujetos pasivos de la acción.

2. La Juez 18 Laboral del Circuito de Medellín remitió el enlace de acceso al expediente del proceso ordinario laboral 05001310501820190067400 y precisó que no ha realizado ninguna acción u omisión que vulnere o ponga en peligro los derechos fundamentales de la accionante. A la par, manifestó que el proceso fue tramitado en debida forma y que la decisión adoptada obedeció a una valoración integral y armónica de las pruebas que obran en el proceso.

Por tanto, adujo que no es admisible que la accionante pretenda revivir un proceso mediante el trámite constitucional, que además es excepcionalísimo, ante su desacuerdo con haber resultado vencido en juicio. Así las cosas, manifestó que se acoge a lo que el juez constitucional determine.

3. La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín allegó copia del expediente digital del proceso ordinario laboral referenciado.

4. Las demás partes vinculadas guardaron silencio.

5. En sentencia del 25 de septiembre de 2024, la Sala de Casación Laboral, una vez superados los requisitos generales de procedibilidad de la acción, negó el amparo deprecado en tanto no encontró yerros al interior de las providencias cuestionadas.

Afirmó que el despacho accionado actuó dentro del marco de la autonomía e independencia que le es otorgada por la Constitución y con fundamento en la realidad procesal, dado que revisó la actuación procesal, citó la normativa aplicable al caso y construyó una decisión que consulta reglas mínimas de razonabilidad jurídica.

7. Inconforme con la anterior determinación, la entidad accionante la impugnó. En esencia, reiteró los fundamentos de la demanda inicial y solicitó que se revoque el fallo de tutela confutado y se acceda a sus pretensiones.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

1. De conformidad con lo establecido en el Decreto 333 de 2021, modificatorio del Decreto 1069 de 2015 y el Reglamento Interno de la Corporación, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia es competente para resolver la impugnación instaurada contra el fallo emitido por su homóloga Laboral.

2. Aunque el actor cuestionó las dos sentencias proferidas en el marco del proceso ordinario laboral, la Corte limitará su análisis a la dictada por el ad quem, ya que fue la que puso fin al proceso.

Así las cosas, el problema jurídico se circunscribe a establecer si la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, a través de la sentencia del 2 de agosto de 2024 mediante la cual confirmó la providencia proferida el 8 de diciembre de 2022 por el Juzgado 18 Laboral del Circuito de Medellín incurrió en un defecto específico de procedibilidad que haga viable la prosperidad de la acción de tutela.

3. En camino a resolver el asunto que concita la atención de la Sala, es preciso recordar que, en múltiples pronunciamientos, esta Corporación ha mencionado los requisitos generales y específicos de procedibilidad de la acción de amparo contra providencias judiciales, destacando que los segundos han sido reiterados en pacífica jurisprudencia a partir de la sentencia C-590/05. Estos son: (i) defecto orgánico; (ii) defecto procedimental absoluto; (iii) defecto fáctico; (iv) defecto material o sustantivo; (v) error inducido; (vi)

decisión sin motivación; (vii) desconocimiento del precedente; y (viii) violación directa de la Constitución.

De modo que, a partir de la precitada decisión de constitucionalidad, la procedencia de la tutela contra una providencia emitida por un juez de la República se habilita, únicamente, cuando superado el filtro de verificación de los requisitos generales (relevancia constitucional, inmediatez, subsidiariedad y que no se trate de decisiones emitidas en trámites de igual naturaleza), se presente al menos uno de los defectos específicos antes mencionados.

4. Precisado lo anterior, descendiendo al caso concreto, la Sala de Casación Laboral encontró satisfechas las exigencias generales aludidas, por tanto, no se observa discrepancia alguna en esta instancia.

Lo anterior, por cuanto, una vez revisado el expediente la Corte encuentra que el gestor de la acción no demostró la configuración de un defecto específico en la providencia reprobada que amerite la intervención del juez constitucional para proteger, mediante este excepcional instrumento de amparo, la transgresión de los derechos fundamentales invocados.

De hecho, al resolver el asunto objeto de pronunciamiento, de manera clara y precisa la autoridad accionada expuso las razones de tipo fácticas y jurídicas, que lo condujeron a

confirmar la decisión de primera instancia, de lo que se destaca que es una decisión razonable en tanto se fundó en presupuestos legales y jurisprudenciales aplicables al asunto, conforme se expone a continuación.

5. Al revisar la decisión objeto de cuestionamiento, se observa que el Tribunal advirtió que el reproche formulado se circunscribía, en esencia, a debatir si la terminación del contrato de trabajo celebrado entre las partes al interior de dicho proceso obedeció a una justa causa como lo sostiene la accionante, o si por el contrario fue injustificado como lo pretendió en el proceso laboral la trabajadora.

Respecto a lo anterior, el Tribunal al interior del proveído cuestionado partió a resolver el cuestionamiento jurídico realizando una claridad conceptual con respecto a las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo:

“Con relación a los fundamentos que acopió la accionada para dar por terminado el contrato de trabajo, es pertinente hacer una claridad conceptual a partir de lo adocetrinado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consistente en recordar que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es “cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo”, y otra es “... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos...”

En ese orden, cuando la causal invocada es la primera opción, al juez le asiste la facultad de justipreciar o calificar la gravedad de la falta, sin embargo, en la segunda hipótesis, al haber sido establecida la gravedad en cualquier de los estatutos mencionados, la comisión de la falta implica una violación de lo dispuesto en el contrato o los reglamentos y constituye, por sí sola, justa causa para la terminación del contrato, no obstante, en reciente jurisprudencia de nuestro órgano de cierre, a través de la sentencia SL2857 de 2023, se dispuso que la gravedad de la falta también debe estar precedida de una revisión minuciosa de las circunstancias específicas en las que ésta se produjo.

Dicho esto, al efectuar un estudio del contrato de trabajo celebrado por las partes, pues brilla por su ausencia el Reglamento Interno de Trabajo, prueba que le correspondía anexar a la accionada, se logró establecer que la falta endilgada no está enmarcada como grave, y por tanto, puede ser calificada por el juez, toda vez que solo se consagró en la carta de despido el incumplimiento de las obligaciones y las prohibiciones del trabajador consagradas en los artículos 58 y 60 del CST, y en el contrato de trabajo, más específicamente, en la cláusula octava se plasmó como justas causas las enumeradas en los artículos 57 y siguientes del CST, sin rotularlas de graves”

Una vez realizada tal claridad, el Tribunal continuó con el desarrollo del problema jurídico, para lo cual se dedicó a examinar las situaciones por las cuales fue despedida la demandante, a) el “presunto hurto de información del Instagram”; y la segunda, el “presunto incumplimiento de las prohibiciones al usar su celular personal en horario laboral”.

Frente a lo primero precisó:

“Para la Sala, si bien el representante legal de la demandada afirma que esta era una red privada, nunca quedó acreditado que ello fuere así, por el contrario, con la declaración de la testigo MICHEL CHAVERRA ZULUAGA, se comprobó que esta era de contenido público, la cual puede ser observada por la comunidad en general en tanto se tenga a disposición esta red social.

(...) No puede pasar por alto la Sala que, la parte actora debía velar por el buen uso y reserva de las redes sociales de las que fue encomendada, pero se repite, no existió un agravio en donde se esté afectando la honra, buen nombre o vulnerando alguna información íntima de la sociedad demandada, pues con las fotos aportadas, se logra comprobar que no fue una fotografía de uso privado como lo quiere hacer ver la demandada.

Así las cosas, en lo que tiene que ver con el supuesto “hurto de información del Instagram”, si bien existió una conducta desplegada por la demandante al tomar una fotografía, se trató en realidad de un acto inocuo, en tanto que la accionada no logró probar en forma fehaciente la existencia de conductas violatorias de los reglamentos y/o estatutos reguladores de la relación laboral que sea de tal magnitud como para fundamentar en ello la terminación contractual con justa causa, pues, se insiste, se trató de una fotografía que no contiene una sustracción de información sensible y, además, no se demostró que se haya hecho con el fin de causar un perjuicio, ni mucho menos robar información de los datos personales de la demandada.”

Respecto a la segunda cuestión manifestó que:

“(…) Sin embargo, lo primero por señalarse, es que esta conducta tampoco está catalogada como grave en el contrato de trabajo, por lo que no se puede enmarcar dentro del segundo

apartado del numeral 6° del artículo 62 del CST, como lo señaló la parte accionada en su carta de despido.

Del testimonio de la Sra. SARA MARCELA VANEGAS CASTRO se colige que en la empresa existía un proceso que atendía a una escala de faltas y sanciones disciplinarias, pues, primero se realizaban llamados de atención, esquema que en este caso no se siguió, al punto que el uso del celular para el solo efecto de tomar la fotografía en la forma vista no amerita, que, por esa única vez, se pueda sostener la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. 05001 31 05 018 2019 00674 01 16 Es en este punto la Sala comparte la decisión adoptada por la juez, pues, como ya se dijo, la trabajadora cometió una infracción que no entraña la gravedad que se le quiere hacer ver, por lo cual también la consecuencia del despido se estima excesiva.”

Con base en lo anterior, la Corporación demandada confirmó la providencia apelada.

6. A juicio de esta Sala la autoridad accionada resolvió el asunto sometido a su consideración de manera razonada, justificada en la normatividad, la jurisprudencia que rige la materia y las pruebas recaudadas durante el proceso.

En ese orden, esta Colegiatura observa que lo pretendido por la gestora del amparo consiste en exponer la disparidad de criterio que presenta con la accionada, como si esta vía fuera una instancia adicional al proceso ordinario laboral, en el que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín emitió una decisión motivada, razonable y ajustada a derecho, independientemente de que esta se comparta o no.

Bajo esa línea, debe señalarse que esta Sala ha sido insistente en sostener que las divergencias interpretativas que surjan en torno a una decisión judicial no son violatorias, per se, de derechos fundamentales, y que la tutela no es, por tanto, el medio indicado para conjurar esa clase de discrepancias.

Y es que, si se admitiera que el juez de tutela puede verificar la juridicidad de los trámites por los presuntos desaciertos en la interpretación de las disposiciones jurídicas, no solo se desconocerían los principios de independencia y sujeción exclusiva a la ley, que direccionan la actividad de los jueces ordinarios, previstos en los artículos 228 y 230 de la Carta Política, sino además los del juez natural contenido en el canon 29 Superior.

En esas condiciones, será confirmada la decisión objeto de impugnación.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, en Sala de Decisión de Tutelas Número 2, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

1. CONFIRMAR el fallo del 25 de septiembre de 2024 proferido por la Sala de Casación Laboral, que negó el amparo constitucional invocado por MD ALBERTO S.A.S, a través de

apoderado, de conformidad con las razones anotadas en precedencia.

2. NOTIFICAR a los interesados en la forma prevista en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

3. REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

HUGO QUINTERO BERNATE

GERARDO BARBOSA CASTILLO

JOSÉ JOAQUÍN URBANO MARTÍNEZ

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria

CUI 11001020500020240152201

No. Interno 141869

MD ALBERTO S.A.S.

TUTELA SEGUNDA INSTANCIA

{p}