

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

Magistrado Ponente

STL11257-2014

Radicación nº 37308

Acta extraordinaria 71

Bogotá D.C., veinte (20) de agosto de dos mil catorce (2014).

Se pronuncia la Corte sobre la acción de tutela interpuesta por SEATECH INTERNATIONAL INC. y ATIEMPO SERVICIOS S.A.S contra la SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA, trámite al cual se vinculó al JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO de la misma ciudad.

I. ANTECEDENTES

Los accionantes presentaron acción de tutela en contra de la autoridad judicial accionada, al considerar que ésta les vulneró su derecho fundamental al debido proceso.

De lo manifestado en su escrito de acción y de las documentales anexas, se desprende que el señor Alberto Acosta Licona inició proceso especial de fuero sindical en contra de las sociedades aquí accionantes, en el que reclamó su reintegro y que se declarara «como verdadero empleador la sociedad SEATECH INTERNATIONAL INC».

Exponen que en dicho juicio, el demandante afirmó que pese a que contaba con la garantía foral por ser miembro del comité de reclamos de la organización sindical USTRIAL, la empleadora Atiempo Servicio Ltda., no solicitó autorización al juez laboral para la finalización del contrato de trabajo, además que dadas la condiciones bajo las cuales se desarrolló el vínculo, quien fungía

como empleador era Seatech International Inc.

Afirman que se opusieron a las pretensiones, esgrimiendo para ello que el nexo laboral existió fue con Atiempo Servicio Ltda., el que terminó por una causa objetiva, como lo fue la finalización de la obra y no por un despido, por lo que no resultaba procedente solicitar la autorización a la autoridad judicial.

Del asunto conoció el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, quien dictó sentencia el 16 de septiembre de 2013 en la que coligió que entre el demandante y la sociedad Seatech International INC existió un contrato de trabajo a término indefinido, mismo que finalizó el 5 de octubre de 2012 por decisión unilateral y sin justa causa del empleador, por lo que ordenó su reintegro junto con el pago de los salarios, prestaciones y demás conceptos generados entre la ruptura y hasta el cumplimiento efectivo de su reinstalación.

Explican que oportunamente recurrieron la decisión, argumentando para ello que «no se encontraba probado el hecho del despido, porque lo que ocurrió fue finalización del contrato del demandante con motivo de la terminación de la obra o labor contratada», de igual forma que al declarar como verdadero empleador a Seatech International INC, se estaban «creando situaciones jurídicas nuevas, lo que no es propio del tipo de proceso». Sin embargo el juez colegiado confirmó íntegramente el fallo de primer grado.

Aducen que la Sala accionada omitió valorar la totalidad de las pruebas, en particular la documental que reposa a «folios 235 y 268 del expediente», y que corresponde a la carta a través de la cual Atiempo Servicios S.A.S., le comunica al trabajador la terminación de la obra para la cual fue contratado, la que, de haberse observado, hubiera conllevado a una decisión absolutoria.

Agregan que pese a que cuestionaron la totalidad de los pilares bajo los cuales el a quo soportó su decisión, el tribunal centró su análisis de manera exclusiva en torno a la necesidad de solicitar permiso al juez laboral para finalizar el contrato de trabajo, por lo que también vulneró el principio de la congruencia.

Finalmente mencionan que se presentó un defecto procedimental absoluto y error inducido, toda vez que se admitió el debate de un contrato realidad «a sabiendas, de que esta no era la vía judicial, y por otro lado no existió prueba de ello».

Por lo anterior, solicitan la tutela del derecho invocado y, como consecuencia de ello, se deje sin efectos la providencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, ordenando en su lugar que dicte una nueva sentencia en la que se valore la totalidad de las pruebas.

Mediante auto de 5 de agosto de 2014, esta Sala de la Corte admitió la acción tutela, ordenó notificar a las autoridades accionadas e informar a los demás intervinientes en el proceso que originó la presente acción, con el fin de que ejercieran el derecho de defensa y contradicción.

Dentro del término de traslado, Fradis Marrugo Velásquez, aduciendo su condición de presidente del Sindicato Ustrial, solicitó que se negara el amparo procurado al considerar que no existe vulneración alguna a los derechos de los peticionarios.

II. CONSIDERACIONES

La Constitución de 1991 consagró la acción de tutela como uno de los mecanismos para

garantizar la eficacia de los derechos fundamentales.

De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política y los decretos que reglamentaron su ejercicio, la acción de tutela fue establecida para reclamar, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten lesionados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos expresamente previstos por la ley, siempre y cuando no exista otro medio de defensa judicial, a no ser que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En el presente asunto estiman los accionantes vulnerado su derecho fundamental al debido proceso, con la decisión proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, al interior del trámite que promovió el señor Alberto Acosta Licona en su contra, y a través de la cual se confirmó el fallo de primera instancia, en el que luego de concluir que el actor fue trabajador subordinado Seatech International INC, así como su condición de aforado, la condenó a reintegrarlo al cargo que ostentaba, con el consecuente pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha del «despido» hasta que se cumpla la orden.

Para ello exponen como razones de su disenso, básicamente dos temáticas que se pueden delimitar y abordar de manera independiente: de una parte, que los jueces laborales no podían definir al interior de un proceso especial de fuero sindical la existencia de un contrato de trabajo; y, por otra, que se desconoció el material probatorio que daba cuenta que el contrato de trabajo finalizó por la culminación de la obra contratada, más no por una decisión unilateral y sin justa causa del empleador.

Debe tenerse en cuenta que, el artículo 29 de la Constitución Política, garantiza a los ciudadanos el respeto de las formalidades procesales, la aplicación efectiva de la norma positiva y como consecuencia de ello, la correcta administración de la justicia.

Dicho postulado constitucional persigue, fundamentalmente, que las personas estén protegidas contra eventuales abusos y desviaciones de las autoridades judiciales, dado que, cada trámite está sujeto a lo que la norma constitucional define como las «formas propias de cada juicio».

En ese orden de ideas, el procedimiento se constituye en la forma mediante la cual los individuos interactúan con el Estado, al someter sus diferencias, y por ello mismo se requiere de su estricto cumplimiento, con el objeto de no desquiciar el ordenamiento jurídico.

Desde esta perspectiva, y en punto sobre el primer aspecto, esto es, que al interior de un proceso especial de fuero sindical, no resulta posible valorar ni definir la existencia de un vínculo laboral con base en la primacía de la realidad, debe decirse que no se observa desatino alguno.

En efecto, esta Sala de la Corte, al resolver un asunto que guarda similares condiciones al aquí expuesto, manifestó en sentencia CSJ STL, 24 abr. 2012, rad. 28540, reiterada en fallo STL, 3 jul. 2013, rad. 32912, lo siguiente:

Ahora bien, de lo que se observa en el expediente es que el sindicato al cual se dice pertenece el trabajador, es un sindicato de empresa, es decir, conformado por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios en una misma empresa, de conformidad con lo consagrado en el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 40 de la Ley 50 de 1990.

Esta norma determina, conforme con el artículo 388 de la misma normatividad, que quien pretenda ser directivo sindical de una organización de esta índole, debe prestar servicios en una misma empresa, ello equivale a decir, ser trabajador de ella.

Por lo anterior, cuando se alega el despido de un trabajador aforado de una empresa, sin justa causa, es necesario acreditar dentro del proceso especial de fuero sindical, una serie de supuestos necesarios para obtener sentencia favorable; ellos son, a título de ejemplo: la existencia de la relación de trabajo, la calidad de miembro de la junta directiva y el despido.

En otras palabras, el juez que resuelve un conflicto relativo a la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero sindical, está habilitado para resolver una serie de cuestiones adicionales que se le proponen para efectos de determinar si al demandante le asiste el derecho a ser reintegrado.

Estas conclusiones se infieren del contenido del artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Decreto 204 de 1957 artículo 7º, que da a entender que el conflicto se genera entre un empleador y un trabajador, calidades que se pueden discutir dentro de este proceso. Señala la norma que el conflicto se da cuando un trabajador está amparado por fuero sindical, punto que puede ser objeto de controversia en un asunto de esta competencia cuando se pretenda demostrar que el trabajador no tiene calidad de aforado; igualmente, señala la norma que el juez negará el permiso para despedir cuando no se demuestre la existencia de justa causa, lo que impone concluir que también puede existir en los procesos de fuero, cualquiera que sea la acción (reintegro o permiso para despedir), controversia en torno a si hubo o no despido y si se requería o no la autorización judicial.

No se garantiza, en consecuencia, el derecho de asociación cuando so pretexto de un criterio de simple competencia se deja de asumir de fondo el conflicto y se da una solución meramente procesal en puntos donde la ley (artículo 408 C.S.T.) señala claramente el contenido de la sentencia, en donde se impone definir el fondo del conflicto.

Todo lo anterior está relacionado con lo dispuesto en el artículo 48 del Código Procesal del Trabajo que le da al juez competencia para adoptar las medidas necesarias con el fin de garantizar el respeto de los derechos fundamentales y precisamente, dentro de un proceso de fuero sindical, es deber del juez solucionar todas las cuestiones relacionadas con la declaración del derecho pretendido.

Una decisión eminentemente procesal como lo hace el ad quem, deja al trabajador sin posibilidad de defensa, determina la prescripción de la acción de reintegro y deja el conflicto en el limbo, generando requisitos judiciales adicionales (proceso ordinario), no señalados en la ley.

De lo expuesto se concluye, sin necesidad de consideraciones adicionales, al compás del lineamiento jurisprudencial rememorado, que el juez de primera instancia no cometió yerro alguno al resolver al interior de un proceso de fuero sindical sobre la vinculación laboral que el demandante reclamó, más aun cuando, conforme al artículo 2 del C. P. del T. y la S. S., la jurisdicción ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de las acciones de fuero sindical sin consideración a la naturaleza de la relación laboral, situación que a su vez, entiende esta corporación, fue la que derivó en la confirmación de la sentencia atacada por parte de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla.

En lo que respecta al otro punto de inconformidad, y que recae en que el juez colegiado no

efectuó un análisis integral de las pruebas allegadas al proceso, en especial de «la carta de terminación del contrato de trabajo», debe decirse que de la valoración de las documentales allegadas, no se advierte que la autoridad cuestionada hubiera desconocido el ordenamiento normativo aplicable al asunto sometido a su criterio jurídico, toda vez que se evidencia en su decisión, un análisis razonable de la realidad fáctica del mismo, con premisas que desde ningún punto de vista lucen antojadizas, siempre dentro del marco de autonomía y competencia que le es otorgada por la Constitución y la ley.

En efecto, se observa que la determinación de confirmar la decisión de primer grado que accedió a las pretensiones iniciadas por Alberto Acosta Licona, obedece a que el ad quem encontró, luego de identificar con claridad y precisión el problema sometido a su conocimiento, el que expuso consistía en definir si «era necesaria la autorización judicial para dar por terminado el contrato, alegando la parte demandada, que no era necesario, por cuanto la terminación del contrato obedeció a la terminación de la obra o labor contratada de acuerdo al artículo 411 del C.S.T., que exime al empleador de la autorización judicial, cuando se trate de contratos por la realización de la obra contratada», y de referirse a las pruebas existentes en el proceso, en especial a la liquidación de prestaciones sociales del demandante, que «no se puede alegar la terminación de la obra, como causa legal para desconocer el imperativo legal del levantamiento del fuero para el despido».

Tal premisa fue soportada en que si bien las demandadas expusieron que el contrato concluyó por la finalización de la labor u obra, «como se vio de los contratos de trabajo suscritos», ello se contradecía con lo informado al momento de liquidar las prestaciones sociales, documento que daba cuenta de que el vínculo concluyó fue por mutuo acuerdo, mismo que presentaba una nota al margen del demandante, en donde expuso que no estaba conforme con ello.

Los anteriores supuestos fácticos, no se muestran contrarios a la realidad procesal, toda vez que no extrajo nada diferente a lo plasmado en dicho documento y acorde a tal situación indicó que «Como no se puede establecer a ciencia cierta la causal de terminación ha de entenderse que el empleador debió solicitar la autorización judicial para darlo por terminado (...) porque como se dijo pueden ser multiplex las causas de terminación y al empleador no le es dado coger la que ha(sic) bien se le antoje con posterioridad a la terminación del vínculo»

Incluso, aun cuando se pudiera reprochar tal inferencia, o la fuerza probatoria otorgada al documento por medio del cual se finalizó el contrato de trabajo, no puede desconocerse que también expuso que conforme a la duración de la relación contractual, al oficio desempeñado y al objeto de la empresa, el contrato existente «no tenía la naturaleza de obra o labor contratada», por lo que también le dio primacía a la realidad que advirtió se presentó respecto a la forma como se desarrolló el vínculo entre las partes, y que desde esta perspectiva, no era dable desconocerla con base en los documentos que contenían la declaración de voluntad formal de las partes.

Así las cosas, contrario a lo que expresan los peticionarios, se vislumbra que el juzgador accionado cumplió con la labor interpretativa que le es propia, siendo oportuno recordar, por así haberlo sostenido esta Sala de Casación Laboral en reiterada jurisprudencia, que los jueces cuentan con potestad legal para apreciar libremente las pruebas que se alleguen a los procesos, con el fin de formar su convencimiento acerca de los hechos controvertidos, para lo cual pueden apoyarse en aquellos medios probatorios que les ofrezcan mayor credibilidad y llegar de esta manera a la verdad real de los hechos; de donde se concluye que, mientras las inferencias a las que arribe el fallador sean lógicamente aceptables, las mismas quedan cobijadas con la

presunción de legalidad, de conformidad con los lineamientos del artículo 61 del C.P. del T. y la S.S.

Aunado a lo anterior, si los demandados estimaron que algunos de los temas planteados no fueron tratados en el fallo de segundo grado, siendo obligación del juzgador analizar todos y cada uno de los aspectos que motivaron al apelante a llevar a esa instancia sus razonamientos, bien pudieron acudir a lo previsto en el artículo 311 del C. de P. C., a fin de remediar dicha omisión.

En este orden de ideas, y sin que se hagan necesarias otras consideraciones, no hay lugar a conceder el amparo constitucional implorado.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR por los motivos expuestos, la acción de tutela interpuesta por SEATECH INTERNATIONAL INC. y ATIEMPO SERVICIOS S.A.S contra la SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA, trámite al cual se vinculó al JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO de la misma ciudad.

SEGUNDO: COMUNICAR esta decisión a los interesados en la forma prevista por el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: En caso de no ser impugnada la presente decisión, ENVÍESE el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Cópiese, notifíquese, publíquese y cúmplase.

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Presidente de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE



Última actualización: 31 de mayo de 2024 - (Diario Oficial No. 52.755 - 13 de mayo de 2024)

