



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Penal
Sala de Decisión de Tutelas n.º 3

DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN

Magistrado ponente

STP2906-2023

Radicación n° 129307

Acta 59.

Bogotá, D.C., veintitrés (23) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

ASUNTO

Decide la Sala, las impugnaciones presentadas a través de los apoderados judiciales de **Álex Fernando Hernández García** y la empresa **LACTALIS COLOMBIA LTDA (Antes PARMALAT COLOMBIA LTDA)**, en relación con el fallo proferido el 18 de enero de 2023, por la **Sala de Casación Laboral**, que amparó el derecho fundamental al debido proceso del primero de ellos, y en consecuencia dejó sin efecto el fallo emitido el 24 de octubre 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de esta ciudad.

La acción constitucional fue presentada contra la mencionada Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito

Judicial de esta ciudad y al trámite fueron vinculados el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá, LACTALIS COLOMBIA LTDA. y, demás intervinientes dentro del proceso No. 1100131050102019007940001.

HECHOS Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

Fueron reseñados por el *A quo* constitucional, de la forma como sigue:

El proponente instaura acción de tutela para lograr la protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, acceso a la administración de justicia, igualdad, trabajo y asociación sindical.

De las pruebas aportadas al expediente y de lo expuesto en el escrito inicial se extrae que la empresa Lactalis Colombia Ltda. promovió proceso especial de fuero sindical contra el actor, con el fin de obtener autorización para dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa de conformidad con lo establecido en el numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el literal d) del artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo.

El conocimiento del asunto le correspondió a la Jueza Décima Laboral del Circuito de Bogotá, quien mediante sentencia de 28 de septiembre de 2022, declaró probada la excepción de prescripción de la acción de fuero sindical y la de inexistencia de las justas causas invocadas por el empleador y, en consecuencia, absolvió al demandado de las pretensiones invocadas en su contra y gravó con costas a la sociedad demandante.

*Al resolver el recurso de apelación que formuló la empresa Lactalis Colombia Ltda., a través de fallo de 24 de octubre de 2022, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá revocó el del *a quo* y, en su lugar, ordenó el levantamiento de la garantía foral del accionante en su condición de miembro del Comité de Reclamos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Grasos y Alimenticios –SINTRAIMAGRA– y concedió el permiso para despedirlo.*

En criterio del promotor, durante el trámite procesal la demandante no acreditó que tuviera una «reglamentación o Código de conductas para sus directivos y trabajadores determinando qué conductas se deben encuadrar dentro de la moral establecida por la empresa», de modo que no existe norma que establezca que la «utilización de palabras soeces o palabras irrespetuosas» con terceras personas ajenas a la planta de personal de la empresa constituya una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y tampoco aportó al expediente alguna orden o instrucción de un superior al respecto.

Aduce que los presupuestos establecidos en la sentencia de la Corte Constitucional C-931-2014, traída a colación por el juez plural para catalogar el acto como inmoral o contrario a la moral, no se acreditan en este caso, pues la tercera persona contra el que se dirigió, que es un proveedor de la empresa, no presentó queja alguna pues son amigos de tiempo atrás y, además, lo ocurrido no afectó el normal desarrollo de las funciones de la empresa.

Por último, alega que en el proceso se configuró el fenómeno prescriptivo, tal y como lo consideró el a quo, dado que el auto admisorio de la demanda se profirió el 10 de diciembre de 2019, pero se le notificó el 25 de abril de 2022, esto es, vencido el término estipulado en el artículo 94 del Código General del Proceso.

Asevera que trabajó para la sociedad demandante por más de 25 años, lapso en el cual solo tuvo tres sanciones disciplinarias y que la sentencia del Tribunal convocado afectó la estabilidad económica de su núcleo familiar.

En consecuencia, solicita que se deje sin valor ni efecto jurídico la sentencia de 24 de octubre de 2022 y, en consecuencia, se profiera una decisión acorde a sus pretensiones.

DEL FALLO RECURRIDO

La Sala de Casación Laboral, mediante fallo del 18 de enero del año que avanza, concedió el amparo al derecho

fundamental del debido proceso de **Álex Fernando Hernández García**.

Ello, tras considerar que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en ocasión al fallo proferido el 24 de octubre de 2022, incurrió en un defecto factico y sustantivo, pues de las expresiones remitidas por correo electrónico a Carlos Parra por parte de **Hernández García**, donde le escribió «*Mk bobo, no le cambio (sic) nada mucha hueva*», no se pueden configurar como causal de despido, tal como es alegado por la compañía.

Esbozó, que en la sentencia C-113-2017 la Corte Constitucional «... *explicó que la «moral social» debe entenderse como las pautas de conducta que, en efecto, hacen parte de un código social que se considera importante en el seno de una comunidad, pero que, además, debe estar acorde con principios y valores relevantes en un contexto constitucional pluralista y multicultural.*».

Es así, que refiere que los criterios señalados por la Corte Constitucional para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa con fundamento en un acto inmoral no se acreditan en este caso, ya que si bien, es cierto que el accionante utilizó un lenguaje coloquial para dirigirse al proveedor de otra empresa; no puede pasarse por alto lo declarado por dicho tercero, quien al rendir testimonio manifestó que «*conoce al demandante hace más de 20 años que es jerga de amigos y que no presentó ninguna queja al respecto, que incluso su jefe también había visto eso pero no*

puso ninguna queja», tal como fue puesto de presente al Tribunal accionado al hacer el recuento del trámite procesal.

Finalmente, concluye precisando que el Tribunal accionado, ignoró el artículo 58 numeral 4 del Reglamento Interno de Trabajo que señala, «*guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros»*, pues es claro que la conducta endilgada al accionante no se enmarca como una justa causa para proceder a su despido, ya que la misma no se dirigió contra un superior ni contra un compañero, si no respecto de un tercero, situación que no se encuentra consagrada en el reglamento referenciado.

Por lo anterior, resolvió:

PRIMERO: TUTELAR el derecho fundamental al debido proceso y acceso a la administración de justicia del accionante.

SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO JURÍDICO el fallo de 24 de octubre 2022, proferido por el Tribunal convocado. En su lugar, **ORDENAR** a la autoridad convocada que, en un término no superior a diez (10) días, contados a partir de la notificación de este proveído, profiera una decisión de reemplazo en la que tenga en cuenta los razonamientos aquí expuestos.

DE LA IMPUGNACIÓN

Fue promovida, por los apoderados judiciales de **Álex Fernando Hernández García** y de la empresa LACTALIS COLOMBIA LTDA (Antes PARMALAT COLOMBIA LTDA), quien expresaron los siguientes argumentos:

El apoderado judicial de **Álex Fernando Hernández García**, a pesar que la Sala de Casación Laboral amparó los derechos deprecados en el libelo tutelar, reiteró los argumentos esbozados en su escrito primigenio en referencia a la prescripción, señala que la omisión de notificación del auto admisorio de la demanda por parte del empleador es una causal imputable a la evidente falta de diligencia profesional del togado representante de la empresa demandante, por lo que solicitó se decrete la prescripción tal como había sido decidida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá.

Mientras que, el apoderado judicial de la empresa **LACTALIS COLOMBIA LTDA**, partió indicando que, la presente acción de tutela es improcedente, por cuanto no se configura una vía de hecho. Si no que, por el contrario, lo pretendido con ella era habilitar un nuevo recurso de alzada, por cuanto los procesos de fuero sindical, concluyen en los Tribunales Superiores.

Continúa señalando, que la decisión tomada por el juez constitucional es contraria al debido proceso, ya que en relación al defecto fáctico invocado en el trámite tutelar, precisó que el Tribunal accionado, *soportó probatoriamente su decisión*, permitiéndose traer a colación los argumentos dados por el *Ad quem* en el proceso laboral, así como las pruebas allí tenidas en cuenta.

Considerando así, que, en efecto, se configuró una causal de despido justificado en conformidad del artículo 7 del decreto 2351 de 1965 numera 6 literal A.

Y en relación al defecto sustantivo esbozado, señaló que, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, cimentó su decisión conforme a la normativa antes mencionada.

Por lo anterior expuesto señala que no se estaría ante la configuración de un defecto fáctico ni sustantivo, tal como fue reseñado por el A-quo constitucional.

Asimismo, esgrime que, así para el juez constitucional de primera instancia el lenguaje empleado por el actor es “*un lenguaje coloquial*”, debería respetarse lo dicho por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá al razonar que “*...dicho correo electrónico si configuró un acto inmoral.*”.

Por otro lado, alude que, el fallo de primera constituye un “*yerro enorme*”, pues el Ad quem no apoyó su decisión en el artículo 58 numeral 4 del Código Sustantivo del Trabajo “*...como erróneamente se consideró en la sentencia que se impugna.*” si no que por el contrario, lo hizo con base al artículo 7 del decreto 2351 de 1965 numera 6 literal A.

Es así que derivado en lo anterior, se permitió traer a colación jurisprudencia emitida por las *Altas Cortes* como

fundamento de derecho.

CONSIDERACIONES

Competencia

De conformidad con lo establecido en el artículo 2º del Decreto 333 de 2021, que modificó el canon 2.2.3.1.2.4 del Decreto 1069 de 2015, en concordancia con el precepto 44 del Reglamento General de la Corte Suprema de Justicia, es competente esta Sala para pronunciarse sobre la impugnación interpuesta contra la decisión adoptada en primera instancia por la Homóloga de Casación Laboral.

Como bien lo refiere el artículo 86 de la Constitución Política, toda persona tiene la potestad de promover acción de tutela con miras a obtener la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando por acción u omisión le sean vulnerados o amenazados por cualquier autoridad pública o por particulares, en los casos previstos de forma expresa en la ley, siempre que no exista otro medio de defensa judicial, a no ser que se utilice como mecanismo transitorio para evitar la materialización de un perjuicio de carácter irremediable.

Problema jurídico

En el asunto bajo estudio, el problema jurídico se contrae en determinar si la Sala de Casación Laboral, acertó o no, al conceder el amparo al derecho fundamental al debido proceso del accionante y, al dejar sin efecto jurídico el fallo emitido el 24 de octubre del 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de esta ciudad. Lo anterior, tras considerar que el Tribunal accionado incurrió en un error fáctico y sustantivo.

Satisfacción de los requisitos de orden general de procedencia de la tutela contra providencias judiciales.

Según se ha reiterado, la potestad de controvertir las decisiones de los jueces a través de la acción de tutela tiene un alcance excepcional y restringido, según lo precisaron la Corte Constitucional en sentencia C-543 de 1992 y la jurisprudencia pacífica de esta Sala; todo ello por virtud de un cabal respeto de los principios de seguridad jurídica, cosa juzgada y autonomía judicial. La razón de una tal postura no es distinta que evitar que la tutela se convierta en un instrumento adicional para discutir la disparidad de criterios entre los sujetos procesales y la autoridad accionada, contrariando su esencia, que no es otra que denunciar la violación de los derechos fundamentales.

Igualmente, ha de destacarse que la jurisprudencia ha sostenido que su prosperidad está atada a que se cumplan una serie de requisitos de procedibilidad, unos de carácter general, que habilitan su interposición, y otros de carácter

específico, que apuntan a la procedencia misma del amparo (Sentencias C-590 de 2005 y T-332 de 2006), de ahí que quien acude a ella tiene la carga no sólo respecto de su planteamiento, sino de su demostración.

En cuanto a los primeros, estos implican 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 al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio *iusfundamental* irremediable; *iii)* se cumpla el requisito de la inmediatez, es decir, que la tutela se hubiere interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración; *iv)* cuando se trate de una irregularidad procesal, quede 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)* la parte accionante identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la afectación como los derechos vulnerados y que estos se hubiesen alegado en el proceso judicial, siempre que esto hubiere sido posible y, por último, *vi)* no se trate de sentencias de tutela.

En relación con los segundos, la jurisprudencia antes referida ha reiterado que para verificar su cumplimiento se debe lograr la demostración de por lo menos uno de los siguientes vicios: *a)* un defecto orgánico (falta de competencia

del funcionario judicial); *b*) un defecto procedimental absoluto (desconocer el procedimiento legal establecido); *c*) un defecto fáctico (que la decisión carezca de fundamentación probatoria); *d*) un defecto material o sustantivo (aplicar normas inexistentes o inconstitucionales); *e*) un error inducido (que la decisión judicial se haya adoptado con base en el engaño de un tercero); *f*) una decisión sin motivación (ausencia de fundamentos fácticos y jurídicos en la providencia); *g*) un desconocimiento del precedente (apartarse de los criterios de interpretación de los derechos definidos por la Corte Constitucional) o; *h*) la violación directa de la Constitución.

Caso concreto.

En el *sub exámine*, de cara a los requisitos generales se tiene que *i*) el asunto sometido a consideración ostenta relevancia constitucional pues se invoca la protección del derecho fundamental al debido proceso; *ii*) se agotaron todos los medios de defensa judicial que se tenían a su alcance, por tanto, en los procesos de levantamiento de fuero sindical, no procede el recurso extraordinario de casación, *iii*) se encuentra acreditado el requisito de inmediatez, toda vez que acudió a esta vía excepcional dentro de un término razonable, pues el fallo que se objeta por este mecanismo constitucional data del 28 de septiembre de 2022 y la acción de tutela fue interpuesta el 16 de diciembre siguiente *iv*) en el escrito de tutela se identificaron plenamente los hechos generadores de la presunta

vulneración y el derecho fundamental afectado y, finalmente;
v) no se dirige contra un fallo de tutela. Así las cosas, se observan acreditados los requisitos generales.

Así, satisfechas las causales de orden general, procede la Sala a estudiar las de índole especial, con el fin de establecer si la decisión del a quo se encuentran inmersa en algún tipo de defecto que pueda llevar a su invalidación.

Puestas así las cosas, el accionado LACTALIS COLOMBIA LTDA, alude, que no se configura una vía de hecho en relación a un defecto fáctico y sustantivo como lo reseñó el A quo. Pues, a su criterio la decisión adoptada en segunda instancia fue cimentada con la normatividad vigente y las pruebas aportadas.

Es así, que la Sala advierte que, una vez analizada la providencia objeto de reproche, se comparte el criterio del A quo constitucional, ya que, estudiada la providencia emitida en segunda instancia por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, se advierte que la misma realizó un estudio e interpretación errado de la situación fáctica y de la normatividad aplicable en este caso.

Pues el cuerpo colegiado accionado, se remitió a lo preceptuado en la sentencia CC C-931-2014, por medio de la cual la Corte Constitucional analizó la constitucionalidad del numeral 5° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo,

señalando que la expresión “*Mk bobo, no le cambio (sic) nada mucha hueva*”, claramente afectaron la convivencia digna y respetuosa que debe guiar las relaciones de trabajo, por lo cual puntualizó:

“(..) la Sala encuentra que la expresión acusada “inmoral o” contenida en el numeral quinto del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, no vulnera los derechos al trabajo y a la estabilidad laboral, pues ésta (sic) se enmarca dentro de una de las potestades que puede ejercer el empleador para dar por terminado por justa causa el contrato laboral, cuya aplicación en concreto no es de tal forma indeterminada que conduzca a la aplicación caprichosa y arbitraria por parte de los empleadores, ya que existen elementos que guían en particular su aplicación, los cuales se encuentran señalados en la misma norma, como por ejemplo el deber que tiene el empleador de manifestar expresamente (i) qué acto considera inmoral, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; sumado a que (ii) dicho acto debe realizarse en el establecimiento o lugar de trabajo o en desarrollo de sus funciones. (iii) Dicho proceso de terminación unilateral del contrato de trabajo por haber incurrido en acto inmoral debe seguirse bajo la observancia del respeto del derecho a la defensa del actor; (iv) la adecuación de la conducta inmoral debe realizarse tomando en consideración la disposición legal, y además realizando una confrontación de la misma frente al contrato y reglamento de trabajo, pues, al amparo del artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo en dicho reglamento es donde están consignadas el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio; y (v) debe involucrar un análisis de las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se desarrolló la misma.

La facultad de terminar el contrato de trabajo por justa causa con base en el acto `inmoral` debe enmarcarse en lo dispuesto en la ley. Para el caso, deben aplicarse criterios como los señalados en la jurisprudencia ya citada sobre la aplicación de conceptos indeterminados, en el sentido de que: (i) dicho concepto debe entenderse como moral social y debe producir una desaprobación objetiva de acuerdo con los parámetros axiológicos aceptados por la sociedad, lo que excluye un reproche subjetivo crítico o intolerante; y (ii) la realización del acto considerado `inmoral` debe darse en el lugar de trabajo o en ejecución de las labores, y afectar el normal desarrollo de las funciones de la empresa. Es decir, dicho acto debe trascender la esfera privada y del interés particular a un ámbito laboral, por afectar derechos de terceros, y la convivencia digna y respetuosa que debe guiar las relaciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y la ley”.

Refirió que si bien la conducta no fue dirigida a un compañero ni a un superior de la empresa, sino hacia un proveedor de otra empresa, se evidenció el uso de términos despectivos en el marco de la relación laboral, lo que va claramente en contra de las normas y las buenas conductas consagradas en el literal d) del artículo 51 de Reglamento Interno de Trabajo, que reseñan en concordancia con el 47, del mismo estatuto como deberes generales de los trabajadores los de (i) respetar a sus superiores y compañeros de trabajo, (ii) guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa (literal d.-), (iii) procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y

compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores (literal c.-) y (iv) ejecutar los trabajos que se le confiaran con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible (literal e.-), además que dichas expresiones se dieron en razón al cumplimiento de sus funciones contractuales, pues las mismas se originaron al momento de solicitar información sobre el pago de las facturas de los productos de la compañía.

Sin embargo, razón le asiste al a quo constitucional al señalar que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá erró al revocar la sentencia de primera instancia, pues en este caso no se encuentran acreditados los criterios estipulados por la Corte Constitucional para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa con fundamento en un acto inmoral, pues si bien es cierto el accionante utilizó un lenguaje “coloquial” para dirigirse al proveedor de otra empresa, no podía desconocerse que dicho tercero se conocía con el demandante hace más de 20 años, que eran expresiones que utilizaban en su lenguaje de amigos debido a la confianza entre ambos y que de las expresiones ya referenciadas, tampoco se instauró alguna queja al respecto.

Como sustento de lo anterior trajo a colación la sentencia CC C-113-2017, del órgano de cierre de la jurisdicción constitucional, quien al referirse a la providencia anteriormente citada, explicó: “que la «moral social» debe entenderse como las pautas de conducta que, en efecto, hacen

parte de un código social que se considera importante en el seno de una comunidad, pero que, además, debe estar acorde con principios y valores relevantes en un contexto constitucional pluralista y multicultural”.

En ese contexto, queda claro que el accionante utilizó un lenguaje informal con quien era su amigo y con quien fue compañero de trabajo, aunado a lo anterior que la persona que recibió el mensaje no se sintió afectada en su dignidad, tal como se desprende de su propia declaración.

Además, tampoco se advierte que dicha conducta hubiese afectado el normal desarrollo de las funciones de la empresa, ni que trascendiera la esfera privada y del interés particular a un ámbito laboral o que afectara la convivencia digna, pues, se insiste, no se formuló queja por el mensaje enviado por Álex Hernández García –accionante- a Carlos Parra –proveedor- y tampoco se acreditó que las relaciones comerciales entre las partes se hubiesen visto afectadas por dicha circunstancia, tal como lo concluyó previamente el Tribunal.

Adicionalmente, se comparte el criterio de la primera instancia constitucional en referencia al desconociendo de la Corporación accionada en referencia al numeral 4° del artículo 58 del Reglamento Interno del Trabajo donde se establece *“taxativamente el deber de «guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros»”,*

ya que las presuntas expresiones irrespetuosos o descalificativas realizadas por el accionante, no se efectuaron ante un compañero o superior de la compañía.

Finalmente, frente al argumento del apoderado judicial de Hernández García, en referencia a su solicitud de prescripción tal como había sido decretada por el juzgado de primera instancia, se debe señalar que, en ocasión a que la Sala de Casación Laboral, dejó sin efecto la decisión proferida el 24 de octubre 2022, por el Tribunal convocado, el 8 de febrero de 2023, el mismo emitió un nuevo pronunciamiento acatando la decisión proferida por la Sala Homóloga de esta Corporación, donde se confirmó la decisión de primera instancia, quien determinó que sí operó la prescripción alegada por el demandante.

Con lo cual, queda claramente resuelta la pretensión perseguida por el accionante en su escrito de impugnación, siendo innecesario un pronunciamiento por parte de esta Sala al respecto.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión de Tutelas N° 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: Confirmar el fallo emitido por la Sala de Casación Laboral el 18 de enero de 2023.

Segundo: Remitir el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, de conformidad con el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese y cúmplase.

DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN

MYRIAM ÁVILA ROLDÁN

GERSON CHAVERRA CASTRO

Tutela 2ª Instancia No. 129307
CUI 11001020500020220184702
Álex Fernando Hernández García

Nubia Yolanda Nova García
Secretaria