



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Penal
Sala de Decisión de Tutelas n.º 1

PATRICIA SALAZAR CUÉLLAR
Magistrada ponente

STP8975-2021

Radicación n.º 118022

Acta 180

Bogotá, D.C., diecinueve (19) de julio de dos mil veintiuno (2021).

VISTOS

Se pronuncia la Sala sobre la demanda de tutela instaurada por **CARLOS DANIEL POSADA DUQUE** en calidad de representante legal de la empresa **MOLDES MEDELLÍN LTDA**, contra la **SALA DE CASACIÓN LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales. Al trámite se vinculó a la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, al **JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE ITAGÜÍ** y a las partes en el proceso radicado bajo el NI. 84263.

ANTECEDENTES

El representante legal de MOLDES MEDELLÍN LTDA señaló que el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia – Sintravidricol, a través de las subdirectivas de las Seccionales de Sabaneta y La Estrella, adelantaron cese de actividades del 20 de noviembre de 2015 al 29 de enero de 2016, en contra de la empresa.

Adujo que dicha manifestación no se realizó de manera pacífica, por lo que mediante providencia del 23 de junio de 2016, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín declaró la ilegalidad del cese de actividades convocado por Sintravidricol; decisión confirmada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con fundamento en el literal f del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, por no «*haberse limitado a la suspensión pacífica del trabajo*».

Refirió que con base en esta última decisión, la empresa adelantó los procesos disciplinarios contra Santiago Bedoya Monsalve, José Luis Borja Silva, Edwin Hernando Gómez Cartagena, Gustavo Adolfo Rojas Gómez y Luis Alejandro Sánchez Galeano, por ser los participantes activos en calidad de promotores y «*orientadores del cese ilegal*», quienes fueron despedidos, de conformidad con el numeral 2 de dicha norma.

Sostuvo que inconformes con la desvinculación, los citados trabajadores promovieron demanda ordinaria laboral,

la cual fue conocida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, que absolvió de todas las pretensiones a Moldes Medellín Ltda; decisión confirmada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del mismo distrito judicial.

Indicó que contra el fallo de segunda instancia se instauró el recurso extraordinario de casación, por lo que las diligencias fueron remitidas a la Sala de Casación Laboral que mediante providencia CSJSL1947 del 19 de mayo de 2021, casó el fallo de segunda instancia, al considerar que no se había acreditado la justa causa del despido, *«afirmando que se despidieron por el simple hecho de participar en la huelga (...) sin demostrar la ejecución de un acto abusivo o indebido»*.

Afirmó que la autoridad demandada incurrió en vía de hecho por defecto fáctico, dado que no valoró en debida forma las pruebas allegadas a la actuación, en especial los interrogatorios de parte de los empleados, quienes *«confesaban su participación en estos actos»*.

Sostuvo que la misma Magistrada que actuó como ponente en la declaratoria de ilegalidad del cese de actividades, en la nueva decisión advirtió que no se había comprobado la participación en las irregularidades, desconociendo que se permitió el ingreso de terceros a las instalaciones de la empresa sin autorización, se quemaron llantas en vía pública, se bloqueó la cámara de seguridad y la entrada a la empresa.

En ese contexto, pidió el amparo del derecho al debido proceso y en consecuencia, que se declarara la nulidad y/o se dejara sin efectos la sentencia CSJSL1947-2021 y se emitiera una nueva decisión en la que se declarara válida la terminación de los contratos con los allí demandantes.

TRÁMITE Y RESPUESTA DE LAS AUTORIDADES ACCIONADAS

1. La magistrada ponente de la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, señaló que la decisión cuestionada por vía de tutela, no es arbitraria ni desconoció los derechos de la hoy demandante, dado que se encuentra soportada en argumentos y fundamentos fácticos y jurídicos.

Refirió que en la decisión objeto de reproche se estableció que el numeral 2º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo debía interpretarse en el sentido de que no es suficiente causa de despido haber organizado y/o participado en una huelga declarada ilegal, por lo que era necesario estudiar la conducta del trabajador.

Indicó que en el caso se determinó que la empresa MOLDES MEDELLÍN LTDA «*no alegó en las cartas de despido de los actores ninguna conducta distinta de su participación en la huelga ni tampoco demostró su participación en la ejecución de actos concretos indebidos o extralimitaciones en el ejercicio de la misma*», por lo que se declaró la ineficacia de los despidos y por ende, se emitió la orden de reintegro.

Agregó que la solicitud de amparo, resultaba improcedente dado que se pretendía reabrir un debate finalizado, lo cual atentaba contra los principios de seguridad jurídica y cosa juzgada, por lo que pidió negar la protección invocada.

2. El apoderado de Santiago Bedoya Monsalve, José Luis Borja Silva, Edwin Hernando Gómez Cartagena, Gustavo Adolfo Rojas Gómez y Luis Alejandro Sánchez Galeano indicó que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín declaró la ilegalidad de la huelga en la empresa Andes Cast Metal Foundry Ltda y no contra MOLDES MEDELLÍN LTDA.

Adujo que la empresa hoy demandante no probó la participación de sus poderdantes en los actos ilegales o violentos que ocurrieron durante el cese de actividades, por lo que no existió irregularidad alguna por parte de la Sala accionada.

Afirmó que el demandante acudió a la acción de tutela como una tercera instancia, buscando que el juez constitucional realizara un juicio de valor diferente al efectuado por el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, lo que resulta improcedente, por lo que solicitó negar el amparo invocado.

3. Dentro del término otorgado no se recibieron respuestas adicionales.

CONSIDERACIONES

1. De conformidad con lo establecido en el numeral 2 del artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, modificado por el Decreto 1983 de 2017, concordante con el artículo 1º del Acuerdo número 001 del 15 de marzo de 2002 emitido por la Sala Plena de la Corporación, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia es competente para resolver la demanda de tutela instaurada por el representante legal de MOLDES MEDELLÍN LTDA, contra la Sala de Casación Laboral de esta Corporación.

2. La acción de tutela es un mecanismo de protección excepcionalísimo cuando se dirige en contra de providencias judiciales y su prosperidad va ligada al cumplimiento de rigurosos requisitos de procedibilidad que esta Corporación, en posición compartida por la Corte Constitucional en fallos C-590 de 2005 y T-332 de 2006, entre otros, ha venido acogiendo y que implican una carga para el actor, no sólo en su planteamiento, sino también en su demostración.

Según la doctrina constitucional, los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, ameritan que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional. Además, que 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.

Igualmente, exige la jurisprudencia que 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; así mismo, 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.

Además, *«que la parte actora 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»¹*, y que no se trate de sentencias de tutela.

De otra parte, los requisitos de carácter específico han sido reiterados en pacífica jurisprudencia a partir de la sentencia C-590 de 8 de junio de 2005, los cuales son: (i) defecto orgánico²; ii) defecto procedural absoluto³; (iii) defecto fáctico⁴; iv) defecto material o sustantivo⁵; v) error

¹ Ibidem.

² “que se presenta cuando el funcionario judicial que profirió la providencia impugnada, carece, absolutamente, de competencia para ello”.

³ “cuando el juez actuó completamente al margen del procedimiento establecido”.

⁴ “cuando el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión”.

⁵ “se decide con base en normas inexistentes o inconstitucionales o que presentan una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión”.

inducido⁶; vi) decisión sin motivación⁷; vii) desconocimiento del precedente⁸ y viii) violación directa de la Constitución.

Desde esa decisión (C-590/05), la procedencia de la tutela contra una providencia emitida por un juez de la República se habilita, únicamente, cuando se presente al menos uno de los defectos generales y específicos antes mencionados.

3. En el presente evento, el representante legal de la empresa MOLDES MEDELLÍN LTDA, cuestiona por vía de tutela la providencia CSJSL1947 del 19 de mayo de 2021, a través de la cual, la Sala de Casación Laboral resolvió casar la sentencia emitida el 1º de noviembre de 2018, por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín y en sede de instancia, declaró ineficaz el despido de los allí demandantes Santiago Bedoya Monsalve, José Luis Borja Silva, Edwin Hernando Gómez Cartagena, Norbey Alirio Jiménez Vásquez, Gustavo Adolfo Rojas Gómez y Luis Alejandro Sánchez Galeano.

Además, ordenó el reintegro al cargo que desempeñaban, junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la reinstalación y dispuso que MOLDES MEDELLÍN

⁶ “cuando el juez o tribunal fue víctima de un engaño por parte de terceros y ese engaño lo condujo a la toma de una decisión que afecta derechos fundamentales”.

⁷ “que implica el incumplimiento de los servidores judiciales de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones en el entendido que precisamente en esa motivación reposa la legitimidad de su órbita funcional”.

⁸ “cuando la Corte Constitucional establece el alcance de un derecho fundamental y el juez ordinario aplica una ley limitando sustancialmente dicho alcance”.

LTDA sufragara los aportes a los subsistemas de salud y pensión por el tiempo que los empleados estuvieron cesantes.

Al respecto, advierte la Sala que se cumplen los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, toda vez que se trata de un asunto de relevancia constitucional, pues se indica la presunta afectación del derecho fundamental al debido proceso, contemplado en el artículo 29 de la Constitución Política.

Además, la empresa demandante no cuenta con otro mecanismo de defensa judicial, pues la decisión que se cuestiona por vía de tutela es la que resolvió el recurso extraordinario de casación, al igual que la demanda de tutela se presentó en un término razonable, -dado que la providencia cuestionada data del 19 de mayo de 2021-, y se indicaron los fundamentos del amparo, al igual que no se cuestiona un fallo de tutela.

No obstante, el fondo del asunto no permite la intervención del juez de tutela, pues revisada la sentencia con la que culminó el proceso ordinario laboral adelantado contra la empresa hoy accionante y que es el motivo de inconformidad, no puede concluirse que aquella constituya una *vía de hecho* en los términos que lo planteó el representante legal de MOLDES MEDELLÍN LTDA, como que de igual manera no puede aducirse con grado de acierto la

existencia de algún defecto capaz de configurar una causal de procedibilidad del amparo.

En efecto, en la decisión CSJSL1947 del 19 de mayo de 2021, la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, señaló que se había presentado un único cargo, formulado por vía indirecta, por aplicación indebida de los artículos 467 del Código Sustantivo del Trabajo y 1602 del Código Civil, cuyos errores de hecho se encontraban bien estructurados.

En ese sentido, refirió que la Sala debía resolver 2 problemas jurídicos, vale decir, *«determinará si en el marco de la cláusula 63 convencional era necesario que el empleador demostrara una justa causa de despido (...) [y] si la empresa individualizó y atribuyó a los demandantes una razón justa para terminar sus contratos de trabajo».*

Frente al primer aspecto, indicó que de acuerdo con la cláusula 63 de la Convención Colectiva de Trabajo (2015-2019), la empresa no podía realizar despido de trabajadores sin justa causa, *«como consecuencia de haber participado y ejecutado la huelga durante la vigencia de la convención».*

Adujo que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín trasgredió dicha cláusula, toda vez que *«entendió que la estabilidad laboral prevista en esta disposición suponía el ejercicio de una huelga legal y el despido sin justa causa, lo que no ocurrió, pues el cese fue declarado ilegal y los contratos de los trabajadores terminaron con base en una causa legal,*

es decir, un motivo de desvinculación diferente a una justa causa de despido».

Al respecto, señaló que el artículo 63 en cita, instituyó una estabilidad laboral para los trabajadores que hubieran participado o ejecutado la huelga, sin importar su calidad o militancia, su participación activa o pasiva y menos aún si hacían parte de la organización, promoción o simple adhesión.

Sostuvo la Sala que las partes que suscribieron la citada convención tampoco condicionaron la protección a que la huelga hubiese sido declarada legal, pues «simplemente, aludieron a la participación y ejecución de la “huelga”, sin supeditar su aplicación a su legalidad o ilegalidad», para concluir:

[...] En suma, de la cláusula 63 convencional se extrae que el empleador no podía despedir a los trabajadores por su participación o ejecución de la huelga -sea legal o ilegal, pues esta calificación no la hicieron-, a menos que se demostrara un motivo justo de despido.

Siendo así, el Tribunal cometió el error interpretativo que se le endilga, al concluir que el empleador podía dar por terminados los contratos con fundamento en un motivo ajeno a una justa causa de despido.

Acto seguido señaló que el análisis probatorio del cargo requería analizar el motivo de despido, de conformidad con lo establecido en el numeral 2º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual, «una vez declarara la ilegalidad de la huelga, el empleador tiene libertad para

despedir a los organizadores y/o participantes en ella», pero dicha norma no se podía interpretar de manera literal, dado que ello iría en contravía del principio de no discriminación por actividades sindicales, previsto en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo - O.I.T. y el derecho a la huelga, contemplado en el artículo 56 de la Constitución Política.

Al respecto, refirió que la Comisión de Expertos en desarrollo de su función de supervisión del cumplimiento de los convenios internacionales ratificados, ha advertido sobre la incompatibilidad del numeral 2º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo con el Convenio 87 de la O.I.T. y pidió al Gobierno modificar la legislación, lo cual no ocurrió con la reforma realizada por la Ley 50 de 1990.

Luego de hacer alusión a diferentes instrumentos internacionales sobre el derecho a la huelga, indicó la Sala accionada que:

[...] La Corte considera que el artículo 450, numeral 2º del Código Sustantivo del Trabajo debe ser interpretado bajo el entendido que el solo hecho de haber organizado y/o participado en una huelga ilegal no es causa suficiente de despido. Por tanto, es necesario un examen de la conducta del trabajador con el propósito de constatar si durante la misma incurrió en actos indebidos, extralimitaciones o desviaciones no protegidas por el orden jurídico, como podrían ser los actos delictivos, violencia física, sabotaje, destrucción de archivos y documentos, develación de información confidencial, acciones prohibidas que ponen en riesgo la vida o seguridad de las personas, entre otras conductas que deberán sopesarse según su gravedad.

La anterior solución interpretativa no es una singularidad de la justicia colombiana. En el derecho comparado, la jurisprudencia francesa, italiana, española, argentina y uruguaya son de la

opinión que, cuando una huelga es estimada ilegal o ilícita, es necesario valorar y sopesar la conducta del trabajador a fin de determinar si incurrió en una mala conducta, culpa grave o un comportamiento reprochable durante la misma. De manera que la simple calificación de ilegal o lícita de una huelga es insuficiente por sí sola para dar por terminados los contratos de trabajo sin la valoración subjetiva correspondiente.

Aclarado lo anterior, la Sala de Casación Laboral entró a determinar si se había acreditado un motivo justo de despido diferente al hecho de haber organizado y/o participado en una huelga declarada ilegal.

Sobre el particular, refirió:

[...] tiene razón la censura cuando afirma que la empresa no demostró la ejecución de actos irregulares o excesivos por parte de los demandantes, pues se limitó a recriminarlos por su simple participación en la huelga y a despedirlos por esa razón.

De los documentos enunciados en la demanda de casación, se deduce con facilidad que los hechos imputados a los accionantes como causa de su despido se basaron en su participación en la huelga, más no en la ejecución de actos concretos indebidos o extralimitaciones en el ejercicio de la misma.

En efecto, a Santiago Bedoya Monsalve, José Luis Borja Silva, Edwin Hernando Gómez Cartagena, Norbey Alirio Jiménez Vásquez, Gustavo Adolfo Rojas Gómez y Luis Alejandro Sánchez Galeano les recriminaron su participación activa en la huelga, con base en pruebas tales como haberla votado favorablemente, aparecer en fotografías en las carpas instaladas durante el cese o con pancartas o banderas alusivas y de apoyo al cese de actividades, firmar las planillas de turno de asistencia a las carpas.

En adición, a Edwin Hernando Gómez se le imputó el hecho de haber actuado como miembro de la comisión negociadora y a Norbey Alirio Jiménez Vásquez y Gustavo Adolfo Rojas Gómez el de participar en una de las comisiones de mantenimiento de la maquinaria de la empresa, según las actas que levantó el Ministerio del Trabajo.

Por tanto, tiene razón el casacionista al afirmar que la empresa despidió a los demandantes por el simple hecho de participar en la huelga, y olvidó demostrar, como era necesario, la ejecución de al menos un acto indebido, abusivo o una extralimitación en el ejercicio de la misma.

Por lo anterior, declaró fundado el cargo formulado y dispuso casar la sentencia emitida el 1º de noviembre de 2018, por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín y en sede de instancia, señaló:

«Puesto que no hubo apelación, la Corte conoce en grado jurisdiccional de consulta. Con este propósito, la Sala se remite a lo expuesto en casación, en el sentido que en este asunto los demandantes fueron despedidos por su participación e intervención en la huelga, algunos en su calidad de dirigentes o representantes sindicales y otros como miembros de la organización sindical, sin que el empleador hubiese alegado en las cartas de despido conductas adicionales al simple ejercicio de la huelga como causa de terminación del contrato.

Como consecuencia, declaró ineficaz el despido de los allí demandantes y dispuso su reintegró al cargo que desempeñaban, al igual que al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el despido hasta el reintegro y la empresa MOLDES MEDELLÍN LTDA, debía asumir el pago de los aportes a salud y pensión durante el tiempo de la desvinculación.

Con tal panorama, advierte la Sala que no es procedente conceder la protección invocada, como lo pretende la empresa demandante, pues quedaron claras las razones por las cuales había lugar a acceder a la solicitud de casar el fallo de segunda instancia, dado que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín había incurrido en interpretación

errónea del artículo 63 de la Convención Colectiva de Trabajo y de contera no haber analizado en debida forma el numeral 2º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, al igual que no se había demostrado un motivo diferente a la organización y/o participación en la huelga declarada ilegal para la desvinculación de los trabajadores, sin que se advierta procedente la intervención del juez constitucional.

Adicionalmente, la sentencia CSJSL1947 del 19 de mayo de 2021 se emitió en aplicación de los principios de autonomía e independencia judicial, consagrados en el artículo 228 de la Carta Política, sin que le corresponda al juez constitucional entrar a emitir un nuevo juicio de valor diferente al efectuado por el juez natural, como lo pretende el representante legal de la empresa MOLDES MEDELLÍN LTDA, por lo que se negará el amparo invocado.

En mérito de lo expuesto, la **SALA DE DECISIÓN DE TUTELAS N° 1 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:

1º. NEGAR el amparo invocado.

2º. NOTIFICAR esta decisión de conformidad con el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

3°. ENVIAR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, una vez en firme.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



PATRICIA SALAZAR CUÉLLAR


JOSE FRANCISCO ACUÑA VIZCAYA
EUGENIO FERNÁNDEZ CARLIER

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria