



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Penal
Sala de Decisión de Tutelas n.º 2

FABIO OSPITIA GARZÓN

Magistrado Ponente

STP9170 - 2020

Tutela de 1ª instancia No. 112006

Acta n° 176

Bogotá D.C., veinticinco (25) de agosto de dos mil veinte (2020).

VISTOS

Se resuelve la tutela instaurada por ANDRÉS GUILLERMO ROSERO ECHEVERRY contra la Sala de Casación Laboral-de Descongestión No. 4, el Tribunal Superior de Cali, Sala Laboral, el Juzgado 11 Laboral del Circuito y las Empresas Municipales de Cali -EMCALI EICE ESP-.

La actuación se extendió al Juzgado 9º Laboral del Circuito de Descongestión de Cali, a SINTRAEMCALI, y a las demás partes y terceros que actuaron dentro del proceso laboral ordinario objeto de censura.

FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

De los términos de la demanda, se destacan como hechos jurídicamente relevantes los siguientes:

ANDRÉS GUILLERMO ROSERO ECHEVERRY promovió demanda laboral ordinaria con el fin de obtener su reintegro como trabajador oficial de la empresa EMCALI EICE ESP y para que se aplicaran en su favor las convenciones colectivas de trabajo suscritas con SINTRAEMCALI, especialmente aquella vigente en los años 2004-2008.

En primera instancia, el Juzgado 9º Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, en proveído del 31 de mayo de 2013, absolvió a la demandada, negó su reintegro, y consideró que el cargo que ocupaba se clasificaba como empleado público.

Esta decisión fue confirmada por el Tribunal Superior del mismo lugar, mediante sentencia del 13 de diciembre siguiente, con la precisión que el cargo que ocupaba al momento de su despido era el de trabajador oficial. Reconoció que estaba afiliado a SIMTRAEMCALI y concluyó que *“no había pagado los aportes extraordinarios establecidos en los artículos 9º y 10 de la convención colectiva de trabajo...”*.

Por vía de casación, el 29 de octubre de 2019, la Corte no casó la sentencia.

El memorialista señala que la providencia de la Sala de Casación Laboral se aparta del precedente fijado por la misma Corte, según el cual debe aplicarse la Convención Colectiva de Trabajo suscita entre EMCALI EICE ESP y SINTRAEMCALI, a todos los trabajadores oficiales vinculados a aquella empresa, por tratarse de un sindicato mayoritario que agrupaba más de la tercera parte del total de trabajadores, tal como lo exige el artículo 471 del Código Sustantivo de Trabajo. Al respecto aludió a la sentencia CSJ SL-883-2013.

Indicó que las autoridades accionadas desconocen la naturaleza de la convención colectiva y que la esencia de dichos acuerdos es mejorar el mínimo de garantías laborales establecidas en la ley para los trabajadores, así como el hecho que el no pago de los aportes sindicales no priva a los trabajadores de los beneficios allí pactados.

Y que la declaración sobre la existencia de un contrato de trabajo extiende la convención colectiva pactada por el sindicato mayoritario a todos los trabajadores oficiales vinculados a la entidad. En sustento de su tesis, se apoyó en las sentencias radicados 17405 del 4 de marzo de 2002, 24197 del 12 de mayo de 2005, 28132 del 25 de octubre de 2006, entre otros.

Solicitó el amparo de los derechos fundamentales a la igualdad y “favorabilidad” en conexidad con trabajo, negociación colectiva y acceso a la administración de justicia, en consecuencia, pidió dejar sin efecto la sentencia del 29 de

octubre de 2019 y ordenar a la Sala de Casación Laboral, emitir nueva decisión en la cual se aplique el precedente adoptado por esa misma Sala.

TRÁMITE DE LA ACCIÓN

El 6 de agosto pasado fue admitida la tutela y se corrió traslado a las demandadas: Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Tribunal Superior de Cali, Sala Laboral, Juzgado 11 Laboral del Circuito y las Empresas Municipales de Cali -EMCALI EICE ESP-.

Integró el contradictorio con el Juzgado 9º Laboral del Circuito de Descongestión de Cali, SINTRAEMCALI, y las demás partes y terceros con interés dentro de la demanda.

La **Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión No. 4**, precisó que para adoptar la decisión del 29 de octubre de 2019 tuvo en cuenta la falta de técnica del recurrente en la proposición del recurso extraordinario. Además de ello, tras estudiar si era procedente la extensión de la convención colectiva de trabajo al demandante, determinó que la afiliación al sindicato no estuvo acompañada del pago de los aportes ordinarios, lo cual es requisito indispensable para beneficiarse de ella.

Lo anterior, de conformidad con el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, reglamentado por el Decreto 2264 de 2013,

posición que respaldó en jurisprudencia trazada en las sentencias CSJ SL11073-2017 y CSJ SL212-2018.

Resaltó que en el análisis efectuado por la Sala se aplicó el precedente jurisprudencial sobre el tema, esto es que: « [...] no solo basta demostrar que el sindicato agrupa más de la tercera parte de los empleados de la empresa, sino también que, por ser beneficiarios indirectos, se les efectúe el citado descuento [...]».

Así las cosas, descartó cualquier defecto fáctico y sustantivo, así como el desconocimiento de garantías constitucionales. Solicitó declarar improcedente el amparo, por cuanto lo decidido en el proceso ordinario resulta justificado y razonable.

El **Tribunal Superior de Cali, Sala Laboral**, se refirió a la sentencia de segunda instancia del 13 de diciembre de 2013, e informó que contra la misma se interpuso oportunamente el recurso extraordinario de Casación; el 6 de diciembre de 2019 ordenó remitir el expediente al juzgado de origen.

Adjuntó copia del informe obtenido del Sistema Judicial Siglo XXI, pues señaló que en razón al estado de emergencia no es posible ingresar al Tribunal y obtener las copias de los pronunciamientos censurados.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Competencia

De conformidad con lo establecido en el numeral 7° del artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 1983 de 2017, y según el artículo 44 del Reglamento de la Corte, esta Sala es competente para resolver la presente acción de tutela, por dirigirse contra una sentencia de la Sala de Casación Laboral.

Problema jurídico

Corresponde determinar si la acción de tutela resulta procedente para censurar las decisiones adoptadas en el proceso ordinario laboral promovido por la accionante, que culminó con la sentencia adoptada por la Sala de Casación Laboral el 29 de octubre de 2019 y, de ser así, definir si con la misma se quebrantaron sus prerrogativas superiores.

Análisis del caso

Dispone el artículo 86 de la Constitución Política, y así lo reitera el artículo 1° del Decreto en cita, que la acción de tutela tiene por objeto la protección efectiva e inmediata de los derechos fundamentales, cuando sean amenazados o vulnerados por la conducta activa u omisiva de las autoridades públicas o los particulares.

Se caracteriza por ser un trámite subsidiario e informal, que tiene lugar ante la ausencia de otro medio de defensa que

permita la protección del derecho fundamental, o cuando existiendo carece de eficacia para su protección. Y excepcionalmente, para evitar la materialización de un perjuicio irremediable.

Para la definición del caso, importa precisar que la acción de tutela no puede utilizarse para reemplazar los procedimientos ordinarios o desconocerlos, sino para suplir su ausencia. Por eso, no es viable considerarlo un medio alternativo o paralelo de defensa, al cual pueda discrecionalmente acudir para enderezar actuaciones jurisdiccionales supuestamente viciadas.

Cuando esta acción se promueve contra decisiones o actuaciones judiciales, es necesario demostrar, para su procedencia, además del concurso de otros presupuestos, que la decisión o actuación cuestionada constituye una vía de hecho por defecto orgánico, procedimental, fáctico, sustantivo, de motivación, por error inducido, desconocimiento del precedente o violación directa de la constitución (C-590/05 y T-332/06).

Estudiados los argumentos y pruebas aportadas en el trámite constitucional, la Sala no encuentra establecido que las autoridades judiciales accionadas hayan incurrido en alguno de estos defectos ni, por tanto, que los derechos fundamentales del accionante hayan sido vulnerados por ellas o se encuentren en riesgo de afectación.

El demandante pretende que la Corte deje sin efecto la sentencia adoptada el 29 de octubre de 2019 por la Sala de Casación laboral, por estimar que, en virtud de su condición de trabajador oficial y hacer parte de un sindicato que agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa EMCALI EICE ESP, puede acceder a los beneficios adquiridos por la organización a través de la convención colectiva suscrita para los años 2004-2008, en punto de la estabilidad laboral y al derecho a obtener el reintegro.

Al resolver el recurso de casación, la Sala laboral desestimó las pretensiones del recurrente por deficiencias técnicas y ausencia de idoneidad sustantiva. Sobre las primeras, indicó que siempre que se debate el alcance de un precepto consagrado en una convención colectiva de trabajo, la senda de ataque es la violación indirecta, por lo que encontró fallas en la formulación de los reparos. En su apoyo, aludió a la sentencia SL17642-2015, reiterada en las decisiones CSJ SL4332-2016 y SL4934-2017.

En relación con las segundas, consideró que el cargo no estaba llamado a prosperar porque, tal como lo planteaba el tribunal, los beneficios convencionales no se podían extender a su favor, en razón a que la acreditación de que la convención se firmó con un sindicato mayoritario, no estuvo acompañada del pago de los aportes ordinarios, *“lo cual es un requisito indispensable para beneficiarse de la convención colectiva de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el*

artículo 68 de la Ley 50 de 1990, reglamentado por el Decreto 2264 de 2013, que expresa¹...”.

Postura que también respaldó con la jurisprudencia decantada en la materia, a través de las sentencias CSJ SL11073-2017 y CSJ SL212-2018. De esta última resaltó:

“El Tribunal fundamentó su decisión en aceptar que los demandantes son trabajadores oficiales, pero que no por ello podrían salir avante sus aspiraciones porque no acreditaron ser beneficiarios de la convención colectiva de trabajo puesto que no probaron que la empresa les efectuara el descuento de su salario los primeros diez días en que recibían su incremento anual, lo cual se requería por tener el cargo de jefe de departamento y no ser sindicalizados.

Dijo que les correspondía a los demandantes probar su condición de beneficiarios de la convención porque no solo era suficiente acreditar que el sindicato era mayoritario, sino que debían acreditar que se les efectuaba el descuento de que trata el artículo 9 de la CCT, porque con ese deber demuestra que contribuye con la causa sindical y con este razonamiento da por no demostrada la calidad de beneficiarios de la convención y confirma la sentencia de primera instancia.

¹ Cuota por beneficio convencional. Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato.

La censura radica su inconformidad en que a pesar de aceptar el ad quem que Sintraemcali es un sindicato mayoritario, el juez colegiado aplica indebidamente el artículo 471 del CST, modificado por el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965 pues desconoce a los demandantes los beneficios convencionales al afirmar que no demostraron su calidad de favorecidos al citado acuerdo.

El debate jurídico planteado por la censura a la Sala se centra en establecer si los beneficios convencionales a los demandantes se les extiende por el solo hecho de haberse probado la existencia de que el sindicato Sintraemcali es mayoritario o si para ello era necesario acreditar que ellos pagaban 10 días del aumento salarial de cada anualidad con destino al fondo común de Sintraemcali.

Esta Corporación encuentra que en las consideraciones del Tribunal se hace un análisis implícito del artículo 471 del CST subrogado por el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965, en el que sin duda el ad quem da crédito a su contenido, pues afirma en su providencia:

[...]”

La Sala Laboral reiteró que la extensión de la convención colectiva pactada por el sindicato mayoritario a los trabajadores oficiales requería de la acreditación de los requisitos legalmente establecidos, y descartó el concurso de los mismos en el caso de ANDRÉS GUILLERMO ROSERO ECHEVERRY.

Para la Sala, estas argumentaciones y determinaciones no se ofrecen arbitrarias ni caprichosas, ni violatorias del ordenamiento jurídico, pues se encuentran precedidas de un análisis serio y debidamente fundamentado, soportado en los hechos probados, las disposiciones normativas y la jurisprudencia aplicable al caso.

Esta Sala ha sido insistente en sostener que las divergencias interpretativas, o de valoración probatoria 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 buscar su rescisión cuando esta clase de discrepancias se presenta.

En mérito de lo expuesto, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN PENAL, Sala Segunda de Decisión de Tutelas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E:


1. **Negar** el amparo invocado por ANDRÉS GUILLERMO ROSERO ECHEVERRY.

2. **Notificar** este proveído de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

3. De no ser impugnada esta sentencia, **enviase** la

actuación a la Corte Constitucional para su eventual
revisión.

Notifíquese y cúmplase.



FABIO OSPITIA GARZÓN



LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA



HUGO QUINTERO BERNATE

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria