

T-014-18

Sentencia T-014/18

ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES-Reiteración de jurisprudencia sobre procedencia excepcional

ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES-Requisitos generales y especiales de procedibilidad

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Dimensiones

FUERO SINDICAL-Concepto/FUERO SINDICAL-Finalidad

tad sindical. El fuero sindical, de contera, también busca proteger de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados.

PROCESO DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL-Naturaleza

ACCION DE REINTEGRO DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL

La acción de reintegro tiene por objeto analizar si el despido o desmejora de un trabajador aforado cumplió con el requisito de acudir ante el juez laboral para levantar el fuero y autorizar el despido.

DESPIDO DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL-Calificación por el juez del trabajo de las causas esgrimidas por la entidad

ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES-Improcedencia porque no se configuró ningún requisito específico de procedibilidad en proceso de levantamiento de fuero sindical

La acción de tutela no está llamada a prosperar, porque no se configuró ningún requisito específico de procedibilidad de acción de tutela en contra de providencia judicial. No se configuró el defecto sustantivo alegado por el actor, dado que en su despido se le garantizó el debido proceso en los términos de la legislación vigente y la jurisprudencia constitucional.

Tampoco se configuró el defecto fáctico señalado por el actor, por cuanto del acervo probatorio, valorado en su integridad, se evidencia que él sí incurrió en las faltas que dieron lugar a su despido. Además, la valoración probatoria realizada por el Tribunal no fue caprichosa, ni arbitraria, sino razonable y conforme a las reglas de la lógica y la sana crítica

Referencia: Expediente T-6.386.006

Acción de tutela interpuesta por Roberto Carlos Campaz Taborda en contra de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga.

Magistrado ponente:

CARLOS BERNAL PULIDO

Bogotá, D.C., primero (1º) de febrero del año dos mil dieciocho (2018).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Diana Fajardo Rivera y los magistrados Luis Guillermo Guerrero Pérez y Carlos Bernal Pulido, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en especial de la prevista por los artículos 241.9 de la Constitución Política, 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión del fallo de segunda instancia proferido el 24 de agosto de 2017, por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, mediante el cual se confirmó la decisión de 31 de enero de 2017, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Ambas sentencias fueron proferidas dentro del proceso de tutela promovido por el señor Roberto Carlos Campaz Taborda en contra de la sentencia de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, por medio de la cual finalizó el proceso de levantamiento de fuero y autorización de despido, identificado con el radicado No. 76109310500220160014301.

I. ANTECEDENTES

2. Adujo que, con la sentencia de 31 de enero de 2017, la autoridad judicial accionada desconoció los derechos antes mencionados, al autorizar el levantamiento del fuero sindical y permitir el despido del accionante[3]. En opinión del demandante, la providencia incurrió en los siguientes defectos: Primero, el defecto material o sustantivo, porque desconoció que “ha debido el Banco darle oportunidad de descargos”[4], es decir, ha debido adelantarse un proceso disciplinario antes de proceder al despido[5]. Esto, en atención a que el despido es una sanción disciplinaria, y a que, en el artículo 26 de la Convención Colectiva del 4 de noviembre de 2014, celebrada con Bancolombia, se previó un procedimiento disciplinario, que ha debido ser aplicado al señor Roberto Carlos Campaz Taborda.

3. Segundo, el defecto fáctico, porque le dio validez, arbitrariamente, a unas fotografías que no eran nítidas, con base en las cuales concluyó que el trabajador sí incurrió en conductas graves que dan lugar al levantamiento del fuero sindical[6]. Además, en opinión del accionante, el Tribunal incurrió en otro defecto fáctico al desestimar la argumentación del a-quo sobre la presunta falta grave de realizar transacciones personales desde su puesto de trabajo: la Sala Laboral se limitó a darle valor a la confesión de dicha falta, sin explicar por qué se apartaba de las consideraciones del juez de primera instancia al respecto.

1. Hechos probados

4. El 11 de mayo de 1993[7], el señor Roberto Carlos Campaz Taborda se vinculó laboralmente a Bancolombia, en el cargo de “mensajería y varios nivel I”[8]. Desde el año de 1995, hasta la fecha de los hechos objeto de la acción de tutela, se desempeñó como “operador integral de caja”[9]. Desde el 19 de febrero de 2016, el accionante era titular de fuero sindical[10], por encontrarse afiliado al sindicato denominado “Asociación Colombiana de Empleados Bancarios -ACEB-”, y ejercer el cargo de tesorero de la seccional de Buenaventura de dicha organización sindical.

5. Durante los años 2008, 2014 y 2015, Bancolombia le adelantó sendos procesos disciplinarios al señor Roberto Carlos Campaz Taborda por presuntas faltas disciplinarias[11]. Es más, el 21 de agosto de 2008, Bancolombia le informó que ante la gravedad de las faltas cometidas en ese entonces, acudiría a la jurisdicción laboral para

dar por terminado su contrato de trabajo[12], sin que exista prueba de que efectivamente se promovió acción judicial alguna en ese entonces.

6. El 1 de junio de 2016, la Dirección de Seguridad Corporativa de Bancolombia presentó el Informe Final de Resultados No. 1668. En este documento se señaló que “se recibió alerta del funcionario Roberto Carlos Campaz Taborda por atender retiros con varias tarjetas a una sola persona [...] [y] que el colaborador atiende a clientes por fuera del sistema de gestión de filas Q-FLOW”[13]. El informe expuso que el señor Roberto Carlos Campaz Taborda: (i) el 25 de abril de 2016, atendió en su caja a una persona que realizó retiros pin pad con tarjetas débito de cinco titulares diferentes, por un monto total de \$10.800.000, sin que los titulares estuvieran presentes o hubieran autorizado a esa persona; (ii) el 25 de mayo de 2016, atendió en su caja a una persona que realizó cinco retiros pin pad con tarjetas débito de titulares diferentes, por un monto total de \$8.390.000, sin que los titulares estuvieran presentes o hubieran autorizado a esa persona. Al respecto, el informe concluyó que el trabajador incumplió el proceso denominado ‘Realizar retiros o traslados por Pin-Pad’, toda vez que se acreditó por medio de “registros de video [...] que en [la] ventanilla solo estaba una persona quien realizó los retiros de los cinco clientes, [quienes] [...] tienen edades entre 60 y 74 años; mientras que quien se presentó en ventanilla es un hombre que aparenta ser menor de 40 años; lo anterior sumado a que uno de los titulares es una mujer y quien se presentó en ventanilla es un hombre”[14].

7. Asimismo, encontró que el señor Roberto Carlos Campaz Taborda: (iii) en los meses de abril y mayo de 2016, desde su estación de trabajo, realizó consignaciones a su hijo; (iv) desde su usuario, durante la jornada laboral, ejecutó operaciones personales como el pago de la cuota de su tarjeta de crédito, por la suma de \$80.000[15]. En consecuencia, determinó que el señor Roberto Carlos Campaz Taborda incurrió “en mala práctica e incumplimiento de las políticas establecidas por el banco [...]. Lo anterior, teniendo en cuenta que la circular 02213 publicada en la intranet dice claramente <un cajero que requiere hacer transacciones personales de caja deberá realizarlas por intermedio de otro cajero de la oficina>”[16].

8. El 21 de junio de 2016, el gerente de la sucursal de Buenaventura de Bancolombia dio por terminado el contrato laboral del accionante, condicionado a la autorización del juez laboral de levantamiento de fuero sindical[17]. Bancolombia le

informó al señor Roberto Carlos Campaz Taborda que las conductas antes descritas se encuentran prohibidas por los artículos 55, secciones d)[18], e)[19] e i)[20]; 60, numerales 1[21], 5[22] y 11[23], y 67, secciones c)[24] y d)[25] del Reglamento Interno de Trabajo de Bancolombia. En dicho oficio, Bancolombia recalcó que el trabajador, al momento de ser cuestionado por lo sucedido, “manifestó que acept[ó] haber pagado varios retiros a usuarios con diferentes tarjetas débito, a pesar de saber que esto va en contra del procedimiento. Así mismo, aceptó haber hecho el pago de su tarjeta de crédito en su estación de trabajo, como también haber realizado transferencias de dinero a un familiar suyo desde su estación de trabajo [...]”[26].

9. El 22 de agosto de 2016, el señor Roberto Carlos Campaz Taborda radicó una petición ante la Gerencia de la Sucursal de Bancolombia 842[27]. En esta, solicitó que se diera cumplimiento al artículo 26 de la Convención Colectiva de Bancolombia y, en consecuencia, se adelantara un proceso disciplinario previo.

10. El 26 de agosto de 2016, Bancolombia dio respuesta al derecho de petición presentado[28]. Señaló que la interpretación que el trabajador le da a la Convención Colectiva “se aña de la finalidad con la que fue redactada”. En efecto, advirtió que “ni la ley ni el texto convencional imponen a Bancolombia la obligación de tener que realizar un procedimiento disciplinario previo a terminar un contrato de trabajo con justa causa, pues esta decisión es un acto potestativo del empleador que no es cuestionable dentro del marco de un proceso disciplinario”. Asimismo, resaltó que la aplicación del artículo 26 de la Convención Colectiva “tiene un fin preventivo y correctivo y presupone la continuidad del vínculo laboral, no tiene por alcance el despido”.

1.1. El proceso de levantamiento de fuero sindical y autorización de despido

11. El 19 de julio de 2016, Bancolombia inició un proceso laboral ante el Juzgado Segundo Laboral de Circuito de Buenaventura, para levantar el fuero sindical y obtener la autorización para el despido del señor Roberto Carlos Campaz Taborda[29], con ocasión de las faltas que le fueron puestas de presente mediante el oficio de 21 de junio de 2016.

12. En el marco de dicho proceso, se practicaron las pruebas solicitadas por ambas partes, incluidas la declaración del señor Roberto Carlos Campaz Taborda, así como varios testimonios[30].

1.1.1. Decisión de primera instancia

13. El 4 de noviembre de 2016, el Juzgado profirió la sentencia de primera instancia, en la que resolvió negar la petición del empleador. La decisión estuvo fundamentada en dos consideraciones: (i) el valor probatorio del informe de seguridad presentado por Bancolombia y (ii) la ausencia de un procedimiento disciplinario previo.

14. Primero, las fotografías del informe de seguridad de Bancolombia “no dan cuenta de una posible diferenciación entre quien aparece ahí realizando retiros con varias tarjetas débito con la persona o la supuesta persona que debe ser titular de la tarjeta”[31], de modo que no se demostró que el señor Roberto Campaz Taborda permitiera el retiro de dinero por parte de personas diferentes a los titulares de las cuentas. Adicionalmente, no hay testigos presenciales de los hechos, pues las declaraciones de varios trabajadores de Bancolombia hacen referencia al informe de seguridad de este banco, de modo que son meros testigos de oídas[32]. El banco ha debido corroborar con los titulares de las tarjetas “que efectivamente no era otra persona que estaba utilizando la tarjeta débito y que con esto el demandado sí estaba incumpliendo gravemente el proceso de retiro o traslado por pin pad”[33]. Sobre los hechos aceptados por el trabajador, resulta desproporcionado acudir a la instancia judicial para probarlos y pretender el despido, ya que estos “no afectaron las relaciones laborales con los compañeros en el trabajo, el desempeño suyo en la compañía, y mucho menos desmejoraban significativamente la imagen o el detrimento patrimonial de la demandante”[34].

15. Segundo, señaló que, aun si pudiera acreditarse que el trabajador incurrió en las faltas a él endilgadas por el empleador, ha debido realizarse un procedimiento previo para “determinar el grado de participación del directivo sindical en la cualificación de una conducta que potencialmente puede configurar un despido”[35]. El despido es una sanción producto de una conducta determinada, por lo que “requiere demostración previa y la intervención del empleado para controvertir los elementos de juicio, en los que el empleador puede fundamentar su decisión de finalizar la relación laboral”[36]. De modo que se ha debido practicar un procedimiento breve y sumario, como el previsto por el artículo 26 de la Convención Colectiva, para garantizar el derecho a la defensa del trabajador[37], lo cual no ocurrió.

1.1.2. La impugnación

16. El 4 de noviembre de 2016, Bancolombia interpuso recurso de apelación en contra de la decisión de primera instancia. Manifestó, por una parte, que el juez de instancia no realizó una adecuada valoración de las pruebas documentales y testimoniales, las cuales, a su juicio, “permite[n] demostrar que el demandado incumplió [...] con el procedimiento de retiro de fondos [...], consignó a una cuenta de un familiar [...] en horario de cuadre de caja [e] incumplió sus obligaciones con el pago de una cuota de la tarjeta de crédito que hizo desde su terminal de caja”. Por otra, indicó que estas conductas no ameritan una sanción disciplinaria, sino que “son suficientes para terminar el contrato de trabajo con justa causa y no existe ni en el reglamento interno de trabajo, ni en la convención colectiva la obligación de iniciar un proceso disciplinario previo”[38].

1.1.3. Decisión de segunda instancia

17. El 31 de enero de 2017, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga revocó la sentencia de primera instancia, accedió a levantar el fuero sindical y autorizó el despido del accionante[39]. La decisión se fundó en las siguientes premisas, a saber: (i) el valor probatorio del informe de seguridad presentado por Bancolombia; (ii) el valor probatorio de la confesión del señor Roberto Carlos Campaz Taborda; y, (iii) la improcedencia e impertinencia del procedimiento disciplinario previo para efectos del levantamiento del fuero sindical y la autorización del despido.

18. Primero, a juicio del ad quem, al analizar el Informe Final de Resultados realizado por la Dirección de Seguridad Corporativa de Bancolombia, se pudo observar que “una persona está en el mostrador el 25 abril de 2016 a las 10:31:15 a.m. y continúa hasta las 10:42:55 a.m., lapso en el que se efectuaron las transacciones antes relacionadas que corresponden a diferentes titulares, donde el demandado al permitir esas transacciones debió solicitar y anexar a los diferentes comprobantes, la autorización de los propietarios de esas cuentas, documentos que no exigió”. Asimismo, señaló que esta omisión, además de desconocer una política del banco, “conlleva [una] violación del reglamento de trabajo” (secciones c y d del artículo 67). En efecto, esta norma califica como conducta grave que da lugar a la terminación por justa causa del contrato de trabajo, “poner en riesgo, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes del banco” y “no cumplir las

oportunamente las prescripciones que para la seguridad [...] [de] las operaciones o los dineros y/o valores de la empresa”.

19. En consecuencia, advirtió que se apartaba de las conclusiones del a-quo, quien, al analizar las fotografías contenidas en el Informe Final de Resultados, concluyó que estas no permitían acreditar los hechos, a pesar de que dicho informe “evidenció las cuentas afectadas con las transacciones, definió quiénes eran los titulares y los valores retirados en el espacio de tiempo de 10:31:15 a.m. a 10:42:55 a.m. en que se observa en el mostrador a una sola persona quien no acreditó autorización para esos movimientos de dinero”[40]. Con lo cual, tras valorar el referido informe, el ad quem sí encontró acreditadas las mencionadas faltas que dan lugar a la autorización del despido.

20. Segundo, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, le otorgó valor probatorio a “la confesión del demandado al realizar diligencias personales desde su estación cuando debía acudir a un cajero de la misma oficina”. En efecto, encontró que el señor Roberto Carlos Campaz Taborda “al absolver el interrogatorio de parte, [...] aceptó que hizo transacciones a favor de su hijo en el puesto de trabajo [...]. Igualmente al minuto 53.15 aceptó que pagó desde la terminal a él asignada la cuota de la tarjeta de crédito [...]”. Prueba esta que, en criterio del Tribunal, acredita la comisión de la referida falta.

21. Tercero, concluyó que no era necesario realizar un proceso disciplinario previo, ya que el reglamento interno de trabajo no contempla el despido como sanción disciplinaria, “conclusión a la que se llega al dar lectura al Capítulo XIV, sino que establece que la falta grave da para la terminación del contrato, razón por la cual no era necesario adelantar el procedimiento disciplinario que echó de menos el juez de primera instancia”[41].

22. Según el accionante, la sentencia de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga adolece de dos defectos específicos de procedibilidad de la acción de tutela en contra de providencias judiciales: (i) sustantivo y (ii) fáctico. En primer lugar, señaló que el ad-quem consideró que el despido no constituye una sanción disciplinaria. A su juicio, esta conclusión resultaba errónea en la medida en que da “prioridad [al reglamento interno de trabajo] sobre los tratados internacionales, la Constitución, el precedente constitucional, la legalidad colombiana, la convención colectiva

y la doctrina internacional”[42]. Además, habida cuenta de la naturaleza sancionatoria del despido, en opinión del actor, Bancolombia ha debido adelantarle un procedimiento sancionatorio antes de acudir a las instancias judiciales.

23. En segundo lugar, indicó que el Tribunal, a diferencia del a quo, no hizo un análisis exhaustivo de cada prueba, ni hizo referencia a la mayoría de argumentos del juez de primera instancia sobre el acervo probatorio. Por una parte, señaló que el ad-quem sustentó su decisión en las fotografías contenidas en el informe de seguridad presentado por Bancolombia, las cuales, en su criterio, “no son nítidas ni permiten identificar a las personas” que allí aparecen. Por lo tanto, a juicio del accionante, tampoco podía concluirse, como lo hizo el Tribunal, que el cajero mantuvo a una persona “durante 11 minutos y 10 segundos, cuando una transacción pin pad – retiro con tarjeta de crédito (sic) – solo demora hasta un minuto”. A su juicio, “sería absolutamente ingenuo el cajero, con 25 años de experiencia, si mantuviera a un solo cliente en tanto tiempo, sin levantar sospechas”.

24. Por otra parte, en relación con las consignaciones a su hijo, así como las consignaciones y pagos de su tarjeta de crédito desde su puesto de trabajo, el accionante aclaró que, si bien había confesado que incurrió en estas conductas, “la primera se debe a que sostiene a sus padres en Medellín y en vía (sic) el dinero a sus (sic) hijo y, en la segunda que no está prohibida, que es una directriz en intranet que no se ha incorporado al reglamento de trabajo, por tanto no es obligatoria” (Sic). Sin embargo, no aceptó la falta relativa a autorizar retiros con varias tarjetas (pertenecientes a diversos titulares) por parte de una sola persona.

2. Pretensiones

25. En la demanda de acción de tutela, el accionante solicitó lo siguiente:

25.1. Revocar la sentencia de 31 de enero de 2017, proferida por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Buga y, por lo tanto, dejar sin valor alguno el despido del señor Roberto Carlos Campaz Taborda.

25.2. Confirmar la sentencia del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Buenaventura “y en consecuencia [ordenar] el reintegro con pago de salarios, prestaciones sociales laborales y de seguridad social, indemnizaciones, intereses, en el lapso que ha estado

cesante”[43].

3. Admisión de la demanda, integración del contradictorio y respuesta de las entidades accionadas y vinculadas

3.1. Admisión de la demanda e integración del contradictorio

26. Mediante el auto de 17 de mayo de 2017, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia admitió la acción de tutela que se revisa, y adicionalmente, ordenó la vinculación del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Buenaventura[44]. Además, ordenó, en el mismo auto, “comunicar la presente acción de tutela a Bancolombia S.A. y a todas las demás partes e intervinientes en el trámite del proceso judicial previamente referido[45], para que, en el término de un (1) día, ejerzan su derecho de defensa y contradicción”[46].

27. El 30 de mayo de 2017, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Buenaventura indicó, mediante oficio, que la notificación de la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios -ACEB- “no ha sido posible porque se está ejecutando un PARO CÍVICO INDEFINIDO desde el día 16 de mayo de 2017, el orden público está alterado, no hay servicio de transporte público, la Alcaldía Distrital de Buenaventura entró en cese de actividades, no hay servicio de ningún correo postal”[47].

3.2. Respuestas de las entidades accionadas y vinculadas

3.2.1. Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Buga

28. El 22 de mayo de 2017, el magistrado Martín Fernando Jaraba Alvarado envió oficio en el que señaló que la sentencia controvertida no fue proferida por él y que el expediente fue devuelto al juzgado de origen. Además, adjunto la sentencia objeto de la demanda de tutela[48].

3.2.2. Bancolombia

29. El 23 de mayo de 2017, el representante legal judicial de Bancolombia solicitó negar las pretensiones del accionante, por no existir un perjuicio irremediable[49] y no cumplirse los requisitos de procedibilidad de tutela en contra de providencias judiciales. En

su criterio, la acción de tutela es improcedente, pues no puede sustituir al recurso de casación ante la jurisdicción ordinaria[50], “el petitum constituye básicamente la formulación de un cargo en casación, el cual no es admisible su presentación bajo la figura de un amparo constitucional”[51]. Además, no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable.

30. Además, advirtió que, el 12 de diciembre de 2016[52], el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Buenaventura resolvió una acción de tutela interpuesta por el señor Roberto Carlos Campaz Taborda en contra de Bancolombia, en la que alegó una presunta vulneración a sus derechos al trabajo y libertad sindical, habida consideración de que, a juicio del trabajador, era sujeto pasivo de acoso laboral, persecución sindical y presión psicológica, por parte del empleador. En esa oportunidad, el juez negó la acción de tutela “por improcedente al no advertir ningún derecho fundamental conculcado”[53], y por estar en trámite el proceso de levantamiento de fuero sindical y autorización de despido. Es preciso resaltar que dicha acción de tutela, (i) no se dirigió en contra de providencia judicial alguna, (ii) se promovió en contra del Banco directamente y (iii) tuvo por objeto que se otorgara amparo constitucional ante las supuestas prácticas discriminatorias del Banco y lesivas de la libertad sindical del accionante.

31. En lo que se refiere al debido proceso, manifestó que el accionante, antes de ser notificado de su desvinculación, “contó con el espacio pertinente para presentar sus explicaciones y justificaciones, sin embargo las mismas no fueron satisfactorias”[54]. Al respecto, señaló que “basta con una lectura del documento de 21 de junio de 2016 en virtud del cual se le notifica al accionante la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo para advertir que allí se le brindó la oportunidad para dar explicaciones sobre las faltas graves advertidas”[55].

32. Finalmente, indicó que, en todo caso, el proceso disciplinario no es aplicable a las faltas graves que dan lugar al despido por justa causa[56]. Concretamente, señaló que “la terminación del contrato de trabajo es un acto potestativo del empleador, razón por la cual no existe para nosotros la obligación de tener que realizar un procedimiento o trámite previo para adoptar dicha decisión, así como tampoco nos encontramos en la obligación legal de citar al accionante a rendir descargos, ni verbal ni por escrito”[57].

3.2.3. Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Buenaventura

33. El 30 de mayo de 2017, el Juzgado remitió “en original e integridad el proceso de la referencia, con el fin de que se lleve a cabo la diligencia respectiva”[58].

3.2.4. Unión Nacional de Empleados Bancarios (en adelante, UNEB)

34. El 30 de mayo de 2017, la Presidenta de la Junta Directiva y representante legal del Sindicato señaló, en primer lugar, que el señor Roberto Carlos Campaz Taborda no aparece en los libros de afiliados como asociado a la organización sindical. En segundo lugar, indicó que, al consultar la base de datos de la Rama Judicial, confirmó que la UNEB no se hizo parte en condición de sindicato del cual procede el fuero y, por lo tanto, “no está al corriente de las razones con las cuales podamos asistir al accionante para la protección de sus derechos”[59].

4. Decisiones objeto de revisión

4.1. Primera instancia

36. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia concluyó que la exposición de argumentos de la sentencia impugnada “no fue caprichosa, arbitraria o carente de fundamento, sino que, por el contrario, fue respaldada en reflexiones coherentes y compatibles con las normas sustantivas que regulan la figura del fuero sindical, así como sustentada en la valoración que realizó la corporación, de los elementos de convicción que oportunamente fueron decretados y practicados en el interior del proceso, sin oposición alguna de las partes contendientes”[63].

4.2. La impugnación

37. El 5 de julio de 2017, el apoderado del accionante impugnó la sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia[64]. Manifestó que dicha Sala “eludió el ataque principal”[65], pues no se pronunció sobre el defecto sustantivo, “cual es que el despido con justa causa solo puede producirse después de darle oportunidad al trabajador a ejercer su derecho constitucional de defensa”[66]. En su opinión, la Sala erró “al considerar que la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga hizo un estudio detallado del caso, aplicó la normativa pertinente y le dio el valor probatorio correcto y correspondiente a cada uno de los elementos probatorios”[67]. Reiteró que el despido tiene carácter punitivo, y por lo tanto, ha debido correrse traslado de los cargos al trabajador, antes del inicio del proceso de levantamiento de fuero y autorización de despido, con el fin de garantizar su derecho a la defensa[68].

4.3. Segunda instancia

38. El 24 de agosto de 2017, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia confirmó la decisión de primera instancia con base en dos argumentos[69].

Primero, señaló que la tutela contra providencias judiciales es improcedente, cuando “las consideraciones personales o subjetivas del accionante se anteponen a las argumentaciones del funcionario que las profiere, toda vez que esa circunstancia por sí misma no es razón suficiente para predicar la existencia de una arbitrariedad”[70].

39. Segundo, afirmó que la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga decidió con base en los elementos de juicio obrantes en el respectivo proceso y en aplicación de la normatividad vigente, por lo que:

“[N]o aflora razón o argumento que pueda poner en entredicho la decisión adoptada y en precedencia comentada, pues, se insiste, la misma estuvo debidamente motivada y fundamentada en el caudal probatorio que se allegó en su momento al expediente y de los preceptos aplicables al caso, y no producto de una determinación caprichosa o arbitraria, de ahí que bien puede señalarse que los argumentos plasmados en la demanda de tutela lo único que reflejan es una inconformidad con la decisión adoptada y no la demostración de que se hubiesen trasgredido derechos fundamentales que amerite la intervención del juez constitucional”[71].

40. En este sentido, concluyó que “la decisión que ahora es objeto de cuestionamiento no se ofrece contraria a la realidad procesal [...]. En ese orden de ideas, al haberse definido la controversia al interior del correspondiente trámite, no está al arbitrio del demandante acudir a la acción constitucional para exponer su tesis y obtener un resultado favorable”.

5. Actuaciones en sede de revisión

41. La Sala de Selección Número Diez[72] de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en especial las previstas por los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, 33 del Decreto 2591 de 1991, así como 51, 52, 53 y 55 del Acuerdo 02 de 2015[73], profirió el auto de 13 de octubre de 2017, mediante el cual seleccionó para efectos de su revisión, el asunto de la referencia.

42. El 30 de enero de 2018, dentro del período de pruebas ordenado por Magistrado, la Secretaría General de la Corte Constitucional recibió la comunicación de la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios, seccional Buenaventura[74]. En primer lugar, manifestó que los artículos 115 del CST y 26 de la Convención Colectiva exigen que el empleador agote un procedimiento disciplinario “antes de aplicarse una sanción disciplinaria”. Además, agregó que, en virtud de estas normas “no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite”.

43. En segundo lugar, adujo que el señor Roberto Carlos Campaz Taborda no “ha afectado los intereses, la buena imagen y mucho menos el patrimonio de la entidad financiera”. Señaló que el comportamiento del trabajador ha sido “absolutamente leal y eficaz”. En este sentido, afirmó que “la atención para pagarle las mesadas pensionales a los jubilados de avanzada edad [...] presenta inconvenientes por las condiciones físicas y de salud de ellos para permanecer físicamente haciendo colas durante un buen lapso o estar parado durante varios minutos, lo que obliga al pagador a ser flexible y tener en cuenta esas circunstancias para no exigirles (sic) molestias o dolores innecesarios”.

45. El 19 de enero de 2018, Bancolombia describió el traslado de la prueba allegada al proceso[75]. En su escrito, el Representante Legal manifestó que los derechos al debido proceso y a la defensa del trabajador fueron garantizados plenamente, por dos razones. Primero, Bancolombia le dio la oportunidad al trabajador de presentar sus explicaciones. En efecto, indicó que el “21 de junio de 2016, previo a tomarse la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, se le brindó al trabajador la oportunidad para que presentara sus explicaciones frente a las faltas graves advertidas”. Sin embargo, en esta oportunidad el trabajador “manifestó que tendría que verificar cuál era el cliente o usuario que realizó las transacciones, pues según lo que él informó, aceptó haber pagado varios retiros a un usuario con diferentes tarjetas débito [...], haber hecho el pago de su tarjeta de crédito en su estación de trabajo, como también haber realizado transferencias de dinero a un familiar suyo desde su caja”. En consecuencia, concluyó que al trabajador se le proporcionó un espacio idóneo y adecuado para que se pronunciara “sobre los hechos que generaron su desvinculación, sin que las mismas lo hubieran excusado de su indebido proceder”.

46. Segundo, señaló que el trabajador “también contó con la posibilidad de ejercer

su derecho a la defensa y debido proceso dentro del proceso especial de [levantamiento] fuero sindical". En el cual, el accionante "contó con todo un debate probatorio (interrogatorios, testimonios documentales, etc.) para demostrar que no había cometido las faltas graves que generaron su desvinculación".

47. Asimismo, se pronunció acerca de la naturaleza del despido. En este sentido, advirtió que este "no es una sanción disciplinaria sino una forma de terminar el contrato de trabajo". En esta medida, a su juicio, no existe obligación, legal o convencional, que exija el inicio de un procedimiento disciplinario previo a la terminación del "contrato de trabajo con justa causa, sin embargo, como ya se explicó, el trabajador si tuvo la oportunidad de justificar sus actos indebidos antes de adoptarse la decisión del banco de retirarlo con justa causa".

48. Sobre este punto, agregó que la conducta del trabajador desconoció normas internas de Bancolombia, lo cual está previsto como "[faltas] graves en la Ley, en el Reglamento Interno de Trabajo, en los códigos y políticas internas que son de su absoluto conocimiento, y en consecuencia dieron lugar a la terminación unilateral del contrato con justa causa".

49. Finalmente, señaló que Bancolombia "nunca ha coartado el derecho a la libertad sindical de ninguno de sus colaboradores", por lo que la afirmación realizada por la ACEB "no pasa de ser una especulación contraria a la realidad".

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

50. Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar el fallo de tutela proferido dentro del trámite de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por el inciso 2° del artículo 86 y en el numeral 9° del artículo 241 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problemas jurídicos

51. Esta Sala de Revisión debe resolver el siguiente problema jurídico: ¿la acción de tutela presentada por el señor Roberto Carlos Campaz Taborda en contra de la sentencia

proferida el 31 de enero de 2017 por la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga cumple con los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela en contra de providencias judiciales?

52. En caso de que la respuesta al anterior interrogante sea afirmativa, esta Sala pasará a resolver el siguiente problema jurídico: ¿En el presente caso se configura, al menos, uno de los requisitos específicos de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, en particular, los defectos sustantivo y fáctico, alegados por el accionante?

3. Metodología de la decisión

53. Para resolver los anteriores interrogantes, esta Sala de Revisión reiterará, en primer lugar, la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre los requisitos generales y específicos de procedencia de la acción de tutela en contra de providencias judiciales. A su turno, expondrá la jurisprudencia constitucional sobre la garantía de fuero sindical, en particular, sobre la acción de levantamiento de fuero y autorización de despido. Finalmente, analizará el asunto sometido a revisión, para lo cual determinará si se cumplen: (i) los requisitos de legitimación en la causa por activa y por pasiva, (ii) los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela en contra de providencias judiciales y (iii) al menos uno de los requisitos específicos de procedencia de la acción de tutela en contra de providencias judiciales, que dé lugar a la intervención del juez constitucional para garantizar los derechos fundamentales cuya protección solicita el accionante, en particular aquellos alegados por este.

54. Esta Sala seguirá dicha metodología y, por lo tanto, se concentrará en el análisis de la presunta vulneración del derecho al debido proceso del accionante. Esto por dos razones. Primera, la presunta vulneración de sus derechos deviene de la actuación judicial señalada, por lo cual resulta necesario aplicar la metodología descrita en el párrafo anterior y analizar si se vulneró su derecho al debido proceso en dicho trámite judicial ordinario. Segunda, la presunta vulneración de los otros derechos señalados por el accionante se estima, incluso por él mismo, como consecuencia de la vulneración al debido proceso. Por lo tanto, si se configura la alegada vulneración a su derecho al debido proceso, habría lugar a analizar las supuestas vulneraciones a los otros derechos que señala.

4. Procedencia de la acción de tutela en contra de providencias judiciales. Reiteración de jurisprudencia

4.1. Requisitos generales de procedencia

55. Los artículos 86 de la Constitución y 5 del Decreto 2591 de 1991 disponen que toda persona puede acudir a la acción de tutela para reclamar ante los jueces, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando sean vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

56. La Corte Constitucional ha admitido la procedencia de la acción de tutela en contra de las actuaciones de los jueces, en su calidad de autoridades públicas, cuando incurran en graves falencias que las hagan incompatibles con la Constitución y afecten los derechos fundamentales de las partes[76]. En todo caso, dicha procedencia es excepcional, “con el fin de que no se desconozcan los principios de cosa juzgada, autonomía e independencia judicial, seguridad jurídica, y la naturaleza subsidiaria que caracteriza al mecanismo”[77].

57. Para tal efecto, la jurisprudencia constitucional[78] introdujo los siguientes requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, los cuales deben cumplirse en su totalidad: (i) que la cuestión que se discuta tenga relevancia constitucional, esto es, que involucre la posible vulneración de los derechos fundamentales de las partes; (ii) que se cumpla con el presupuesto de subsidiariedad, es decir, que se hayan agotado todos los medios de defensa judicial al alcance del afectado, salvo que se trate de evitar un perjuicio irremediable; (iii) que se cumpla el requisito de inmediatez, o sea, que la tutela se interponga en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración; (iv) que se trate de una irregularidad procesal con efecto decisivo en la providencia que se impugna[79]; (v) que el actor identifique de manera razonable los hechos que generaron la vulneración y los derechos vulnerados, y (vi) que no se trate de sentencias de tutela.

4.2. Requisitos específicos de procedencia

58. Además de los requisitos generales, la jurisprudencia constitucional ha

identificado y definido múltiples requisitos específicos de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, relacionados con graves defectos que las hacen incompatibles con los preceptos constitucionales[80]. De estos, al menos uno debe cumplirse para que la acción de tutela sea procedente. Así mismo, debe tenerse en cuenta que una misma irregularidad puede dar lugar a la configuración de varios de estos defectos.

60. Defecto material o sustantivo: la jurisprudencia de esta Corte ha sostenido que el defecto sustantivo se presenta cuando: (i) la providencia judicial se basa en una norma inaplicable al caso concreto, ya sea porque no se ajusta a este, no está vigente por haber sido derogada o fue declarada inconstitucional; (ii) a pesar del amplio margen interpretativo que la Constitución les reconoce a las autoridades judiciales, la interpretación o aplicación que se hace de la norma en el caso concreto desconoce sentencias con efectos erga omnes que han definido su alcance; (iii) se fija el alcance de una norma desatendiendo otras disposiciones aplicables al caso, que son necesarias para efectuar una interpretación sistemática, (iv) la norma pertinente es inobservada e inaplicada[82] o (v) no se hace uso de la excepción de inconstitucionalidad y, por el contrario, se emplea una interpretación normativa sin tener en cuenta que resulta contraria a los derechos y principios constitucionales[83]. En estos eventos, el juez de tutela debe intervenir excepcionalmente, para garantizar la vigencia de los preceptos constitucionales, a pesar de la autonomía que, en principio, tienen los jueces para definir las normas en las que se fundamenta la solución del caso puesto a su consideración[84].

61. Defecto fáctico: se configura cuando la providencia judicial es el resultado de un proceso en el que (i) dejaron de practicarse pruebas determinantes para dirimir el conflicto, o que (ii) habiendo sido decretadas y practicadas, no fueron apreciadas por el juez bajo la óptica de un pensamiento objetivo y racional, o que (iii) carecen de aptitud o de legalidad, bien sea por su inconducencia, impertinencia o porque fueron recaudadas de forma inapropiada[85].

62. Defecto procedimental: el juez, al dictar su decisión o durante los actos o diligencias previas, desatiende o deja de aplicar las reglas procesales pertinentes. La Sentencia T-781 de 2011 explicó que se han reconocido dos modalidades de defecto procedimental: (i) absoluto, cuando el juez sigue un trámite totalmente ajeno al asunto

sometido a su competencia, pretermite etapas sustanciales del procedimiento, pasa por alto el debate probatorio o dilata injustificadamente tanto la adopción de decisiones como su cumplimiento[86], y (ii) por exceso ritual manifiesto, esto es, cuando arguye razones formales a manera de impedimento, que implican una denegación de justicia.

63. Esta segunda modalidad, de acuerdo con la Sentencia SU-215 de 2016, se puede dar cuando el juez (i) aplica disposiciones procesales que se oponen a la vigencia de derechos constitucionales en un caso concreto; (ii) exige el cumplimiento de requisitos formales de forma irreflexiva, que en determinadas circunstancias pueden constituir cargas imposibles de cumplir para las partes, siempre que esa situación se encuentre comprobada; (iii) incurre en un rigorismo procedimental en la apreciación de las pruebas, o (iv) se omite el decreto oficioso de pruebas cuando haya lugar a ello.

64. Decisión sin motivación: el juez no da cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones, o lo hace apenas de manera aparente, a pesar de que, precisamente, en tal motivación reposa la legitimidad de su órbita funcional y, por tanto, de las providencias que le compete proferir. Al respecto, ha dicho esta Corte que solo cuando “la argumentación es decididamente defectuosa, abiertamente insuficiente o, en últimas, inexistente, puede el juez de tutela intervenir en la decisión judicial para revocar el fallo infundado”[87].

65. Desconocimiento del precedente: el juez desconoce el precedente jurisprudencial sobre determinado asunto, sin exponer una razón suficiente para apartarse. En estos casos, es necesario: (i) determinar la existencia de un precedente o grupo de precedentes aplicables al caso y distinguir las reglas decisionales contenidas en ellos; (ii) comprobar que la providencia judicial debió tomar en cuenta tales precedentes, pues, de no hacerlo, desconocería el principio de igualdad, y (iii) verificar si el juez tuvo razones fundadas para apartarse del precedente, bien por encontrar diferencias fácticas entre este y el caso analizado, bien porque la decisión debía ser adoptada de otra manera para lograr una interpretación más armónica con los principios constitucionales y más favorable a la vigencia y efectividad de los derechos fundamentales[88].

66. Error inducido: la providencia judicial se soporta en hechos o situaciones en cuya realización participan personas obligadas a colaborar con la administración de justicia,

cuyo manejo irregular induce a error al funcionario judicial, con grave perjuicio para los derechos fundamentales de alguna de las partes o de terceros. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, son requisitos de esta causal los siguientes: (i) la providencia que contiene el error está en firme; (ii) la decisión se adopta respetando el debido proceso, por lo que no hay una actuación dolosa o culposa del juez; (iii) no obstante, la decisión resulta equivocada, pues se fundamenta en la apreciación de hechos o situaciones jurídicas en las cuales hay error; (iv) ese error es atribuible al actuar de un tercero (órgano estatal u otra persona natural o jurídica), y (v) la providencia judicial produce un perjuicio ius fundamental[89].

67. Violación directa de la Constitución: el juez adopta una decisión que desconoce, de forma específica, postulados de la Constitución, ya sea porque (i) deja de aplicar una disposición ius fundamental a un caso concreto o (ii) aplica la ley al margen de los preceptos Superiores.

5. La libertad de asociación y el fuero sindical. Desarrollo normativo y jurisprudencial

68. La Corte Constitucional ha señalado que la libertad de asociación tiene las siguientes características: (i) carácter voluntario, en la medida en que es la persona quien decide “asociarse o vincularse [...] dentro de una organización colectiva, [...] pudiendo libremente tanto afiliarse como retirarse de la misma[90]”; (ii) carácter relacional, lo que implica que, a pesar de que se trata de un derecho individual, “su ejercicio depende de que existan otras personas que estén dispuestas a ejercer el mismo derecho para que [...], se forme una persona colectiva de carácter jurídico”[91]; y, (iii) carácter instrumental, toda vez que existe un vínculo jurídico necesario para alcanzar los fines propuestos por la organización”[92].

69. Para la Corte Constitucional, el derecho de asociación tiene tres dimensiones: (i) individual, “que se traduce en la posibilidad de ingresar, permanecer y retirarse de un sindicato”[93]; (ii) colectiva, “en el sentido de que de los trabajadores organizados en un sindicato deciden, de conformidad con el orden legal y los principios democráticos, la estructura interna y el funcionamiento del mismo, es decir, una facultad para autogobernarse”[94]; y (iii) instrumental, “la cual señala que el derecho de asociación es el mecanismo que permite a los trabajadores conseguir algunos fines, en especial aquellos

relacionados con la mejora de sus condiciones laborales”[95].

70. El fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical[96]. En efecto, el artículo 39 de la Constitución, al referirse al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir asociaciones o sindicatos, sin intervención del Estado, señaló que “se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”[97]. En este sentido, el artículo 405 del CST, lo definió como “la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”[98].

71. El fuero sindical, de contera, también busca proteger de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados[99]. Con dicho fuero, se garantiza “que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza; por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos”[100].

72. En concreto, la protección que se deriva del fuero sindical, prevista por el artículo 405 del CST, consiste en que, para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones laborales del trabajador, debe existir una justa causa previamente calificada como tal por el juez laboral. Esto significa que, siempre que se trate de un trabajador aforado, el empleador tiene el deber de acudir ante el juez laboral para que sea este quien califique la justa causa y autorice el despido, traslado o desmejora. En este orden de ideas, el fuero sindical se traduce en una protección reforzada, en virtud de la cual, los derechos al debido proceso, a la defensa y demás derechos relacionados con el fuero, serán garantizados por un juez laboral, y no, por el empleador.

73. El ordenamiento jurídico prevé dos acciones propias de la jurisdicción laboral relacionadas con la protección especial de fuero sindical: (i) la de levantamiento de fuero y

autorización de despido, prevista por el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante, CPT); y (ii) la de reintegro, prevista por el artículo 118 del CPT. La primera es ejercida por el empleador que busca obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto. Esta acción requiere la demostración de una justa causa de despido[101]. La segunda es ejercida por “el trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral”[102].

74. La Corte ha resaltado la diferencia entre ambas acciones[103], al señalar que “el objeto de la solicitud judicial previa al despido es la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada y la valoración de su legalidad o ilegalidad”[104]. En cambio, la acción de reintegro tiene por objeto analizar si el despido o desmejora de un trabajador aforado cumplió con el requisito de acudir ante el juez laboral para levantar el fuero y autorizar el despido.

75. Sobre la acción de levantamiento de fuero sindical y autorización de despido, el CST señaló que el juez deberá negar el permiso “para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una justa causa”[105]. La Corte Constitucional ha afirmado que “es de la esencia de la protección foral la previa autorización judicial para despedir, desmejorar o trasladar a otros establecimientos de la misma empresa, al trabajador aforado”, de modo que el empleador no puede, en estos casos, actuar motu proprio. Las justas causas para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical son[106]: (i) la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días, y (ii) las enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST[107], entre estas causales se encuentra “cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”[108].

76. Las justas causas para terminar unilateralmente el contrato laboral, previstas por los artículos 62 y 63 del CST, aplican para todos los trabajadores, independientemente

de que gocen de fuero sindical o no. La jurisprudencia de la Corte ha reconocido que, en cualquier caso, debe respetarse el debido proceso, “en el ámbito de las relaciones laborales particulares, tal es el caso de la obligación que se impone al empleador de indicar los motivos por los cuales termina el contrato de trabajo”[109]. Dicha obligación tiene dos propósitos (i) garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen; e (ii) impedir que se despidan sin justa causa a los trabajadores, y que se alegue un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos[110].

77. La garantía del debido proceso en la terminación unilateral del contrato laboral de cualquier trabajador no implica, necesariamente, que deba realizarse un proceso disciplinario, sino que debe garantizarse el derecho a la defensa del trabajador, mediante un procedimiento administrativo. La Corte ha expresado que “cuando un empleador termina unilateralmente el contrato de trabajo sustentado en el hecho de que se configuró una causal legal no se puede afirmar que se vulnera el debido proceso disciplinario del trabajador, porque en lo que respecta al empleador su obligación se limita a informarle los motivos y las razones concretas por los cuales decide realizar el despido y dar al empleado la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen”[111].

78. En el caso de los trabajadores amparados por la garantía de fuero sindical, además de la garantía mencionada en el párr. 72, el ordenamiento jurídico previó una protección especial para realizar la terminación unilateral del contrato laboral, esto es, la existencia de una justa causa calificada como tal por un juez laboral, previo al despido. La Corte Constitucional ha entendido que “el respeto al derecho de asociación sindical incluye la garantía del debido proceso cuando son despedidos trabajadores cobijados por el fuero sindical”[112]. Esto implica que la forma de garantizar el debido proceso de los trabajadores con fuero sindical, en el marco de un despido con justa causa, es que el empleador acuda a la jurisdicción laboral para interponer una acción de levantamiento de fuero sindical y autorización de despido. Así lo ha señalado la Corte, al afirmar que “cualquier decisión de las anteriormente mencionadas [despido, traslado o desmejora] que adopte el patrono, sin que medie para ello autorización del juez del trabajo, constituye vulneración de los derechos a la asociación sindical y al debido proceso”[113].

79. El debido proceso en el caso de los trabajadores amparados por fuero sindical está garantizado de manera especial, porque: (i) no solo implica el deber del empleador de

informar al trabajador sobre los motivos por los cuales se termina el contrato de trabajo; sino (ii) darle al trabajador la oportunidad para que se pronuncie sobre las imputaciones que se le hacen, (lo cual no corresponde a un proceso disciplinario en los términos del artículo 115 del CST, ver párr. 77); así como (iii) que el juez competente determine la existencia de una justa causa, ordene el levantamiento del fuero y autorice el despido del trabajador. Por lo tanto, para despedir a un trabajador aforado, el empleador está en la obligación de garantizar las tres condiciones señaladas y mantenerlo vinculado al trabajador en su cargo, sin desmejora alguna, hasta que el juez laboral autorice su despido.

6. Análisis del caso sometido a revisión

6.1. Legitimación en la causa

80. En el presente caso, se cumplen los requisitos de legitimación en la causa tanto por activa como por pasiva. De un lado, el accionante, Roberto Carlos Campaz Taborda, fue la parte demandada en el proceso laboral de levantamiento de fuero y autorización de despido promovido por Bancolombia. Fue precisamente el juez laboral de segunda instancia quien ordenó el levantamiento de su fuero sindical y, en consecuencia, autorizó su despido. Por lo tanto, está legitimado en la causa por activa para presentar la acción de tutela en contra de esa providencia judicial.

81. De otro lado, la acción se interpuso en contra de la decisión de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, proferida el 31 de enero 2017, que, en segunda instancia, ordenó el levantamiento del fuero del accionante y autorizó su despido. En este orden de ideas, también se encuentra acreditada la legitimación en la causa por pasiva, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política[114].

6.2. Cumplimiento de los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela en contra de providencias judiciales

82. La Sala de Revisión verificará el cumplimiento de cada uno de los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela en el caso que analiza.

a) Relevancia constitucional

83. En cuanto al primero de los requisitos, el asunto sometido a revisión de esta Sala versa sobre la posible vulneración de los derechos fundamentales del accionante al debido proceso (artículo 29 de la C.P.) y a la asociación sindical (artículo 39 de la C.P.). La presunta vulneración de estos derechos tendría origen en la sentencia de 31 de enero de 2017, proferida por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, en la que, en opinión del actor, se vulneró su debido proceso, se autorizó el levantamiento de fuero sindical y su despido.

84. El fuero sindical es una garantía constitucional fundamental que deriva del derecho de asociación sindical y que se encuentra estrechamente relacionada con el debido proceso. En esta medida, de configurarse los presuntos defectos específicos de procedencia de la acción de tutela en contra de providencias judiciales, esto implicaría una afectación a los derechos al debido proceso y, de contera, la libertad de asociación sindical del accionante. Además, dado que la naturaleza de la decisión judicial cuestionada involucra el despido del accionante, esta situación podría afectar otros derechos fundamentales del trabajador, relacionados con sus condiciones mínimas de subsistencia.

85. Las consideraciones anteriores permiten concluir que el caso sometido al estudio de esta Sala es constitucionalmente relevante, en atención al carácter fundamental de los derechos que se pretende ampara y a la protección reforzada que la normativa colombiana prevé para los trabajadores con fuero sindical, como lo es el accionante.

b) Requisito de subsidiariedad. Agotamiento de recursos

86. De acuerdo con el artículo 86 Superior, la acción de tutela solo procede cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Esta exigencia ha sido definida por la jurisprudencia constitucional como requisito de subsidiariedad. En todo caso, la propia jurisprudencia ha precisado que el examen del cumplimiento de este requisito no se agota con corroborar la existencia de otro medio de defensa, sino que implica, además, verificar que este sea eficaz para la protección de los derechos fundamentales, pues, en caso contrario, la tutela resultaría excepcionalmente procedente.

87. Esta Corte ha advertido que tratándose de acciones de tutela en contra de providencias judiciales, es necesario que el accionante haya agotado todos los medios

ordinarios y extraordinarios de defensa judicial, para que la acción de tutela sea procedente[115]. Es decir, que este mecanismo solo puede operar cuando todos los mecanismos anteriores se han agotado, y siempre que la persona haya acudido a ellos de manera diligente, ya que si han operado adecuadamente, “nada nuevo tendrá que decir el juez de tutela, pues los jueces ordinarios habrán cumplido a cabalidad con la tarea de garantizar los derechos fundamentales concernidos”[116].

88. Habida cuenta de las anteriores consideraciones, a juicio de esta Sala de Revisión, la acción de tutela que se analiza cumple el requisito de subsidiariedad. Por una parte, el CPT prevé los recursos de reposición, apelación, súplica, casación, queja, revisión y anulación[117], ninguno de los cuales procede en contra de las sentencias de segunda instancia en los procesos de levantamiento de fuero y autorización de despido, como lo es la decisión judicial sub judice. Por otra parte, el accionante tampoco contaba con recursos extraordinarios, ya que el recurso de casación está previsto solo para procesos cuya cuantía exceda de 120 salarios mínimos, y el recurso de revisión únicamente procede para los casos en los que la sentencia se basó en documentos o declaraciones falsas, en el actuar delictivo del juez, o en el actuar desleal del apoderado de la parte afectada con la decisión.

89. En tales términos, toda vez que en contra de la sentencia de la Sala de Decisión Laboral Tribunal Superior de Buga no procedía ninguno de los recursos ordinarios ni extraordinarios previstos en la legislación laboral aplicable, esta Sala de Revisión considera satisfecho el requisito de subsidiariedad.

c) Requisito de inmediatez

90. La jurisprudencia constitucional ha señalado que la acción de tutela debe presentarse en un término razonable y proporcionado, a partir del hecho que generó la vulneración, en este caso, la adopción de la providencia judicial que se estima violatoria de derechos fundamentales.

91. La Corte Constitucional ha señalado que la razón de ser de este requisito es evitar la transgresión de principios como la cosa juzgada o la seguridad jurídica, ya que permitir que la acción de tutela se interponga meses o incluso años después de la fecha en la que se toma la decisión desdibujaría la finalidad de los mecanismos ordinarios de defensa previstos por el legislador[118]. Además, se desnaturalizaría la propia acción de tutela, que

fue concebida como “un remedio de aplicación urgente que demanda una protección efectiva y actual de los derechos invocados”[119].

92. La Corte Constitucional no ha fijado un lapso que pueda considerarse razonable y proporcionado para interponer la acción de tutela en contra de providencias judiciales. De hecho, ha señalado que, en algunos casos, seis meses podrían considerarse suficientes para declararla improcedente; sin embargo, en otros, un término de dos años podría considerarse razonable. De manera que ese lapso no es rígido, sino que debe analizarse con base en las circunstancias de cada caso y, de ser necesario, flexibilizarse[120].

93. Con el fin de orientar la labor del juez de tutela, la jurisprudencia constitucional ha identificado cinco criterios que ayudan a determinar, en cada caso, el cumplimiento del requisito de inmediatez: (i) la situación personal del peticionario, que puede hacer desproporcionada la exigencia de presentar la acción de tutela en un término breve; (ii) el momento en el que se produce la vulneración, ya que pueden existir casos de violación permanente de derechos fundamentales; (iii) la naturaleza de la vulneración, pues la demora en la presentación de la tutela puede estar relacionada, precisamente, con la situación que, según el accionante, vulnera sus derechos fundamentales; (iv) la actuación en contra de la que se dirige la tutela, ya que si se trata de una providencia judicial, el análisis debe ser más estricto, y (v) los efectos de la tutela en los derechos de terceros, quienes tienen la expectativa legítima de que se proteja su seguridad jurídica[121].

94. En el asunto que se examina, la decisión judicial controvertida fue proferida el 31 de enero de 2017. El 15 de mayo de 2017, el accionante interpuso, por medio de un apoderado, la acción de tutela en contra de esta sentencia, es decir, un poco más de tres meses después de la ocurrencia del presunto hecho vulnerador de sus derechos fundamentales. En estos términos, dicho lapso satisface el criterio relativo al plazo razonable y proporcionado para la interposición de la acción de tutela, por lo cual cumple con el requisito de inmediatez.

d) Efecto decisivo de la irregularidad

95. Esta Corte también ha advertido que cuando se trata de irregularidades procesales, estas deben tener un efecto decisivo o determinante en la providencia judicial que se cuestiona, para que sea procedente la acción de tutela. Lo anterior quiere decir que

esas irregularidades deben ser de tal magnitud que afecten derechos fundamentales de los accionantes, cuestión que debe entrar a corregir el juez constitucional[122].

96. En el asunto que se analiza, el accionante cuestionó la sentencia proferida en segunda instancia por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga. Al decidir sobre la acción de levantamiento de fuero sindical y autorización de despido, el Tribunal concluyó que no era necesario adelantar un proceso disciplinario previo para terminar el contrato de trabajo, ya que el reglamento interno de Bancolombia no prevé el despido como sanción disciplinaria. Además, le dio valor probatorio a la confesión del demandado, así como a las fotografías contenidas en el informe de seguridad de Bancolombia, en las que se evidenció que el trabajador incurrió en conductas graves que constituían justas causas para la terminación de la relación laboral, y por lo tanto, daban lugar al levantamiento del fuero sindical y a la autorización de despido.

97. A juicio del accionante, esta sentencia incurrió en dos defectos: (i) material o sustantivo, ya que para garantizar el debido proceso del trabajador ha debido realizarse un proceso disciplinario previo al inicio de la acción de levantamiento de fuero y autorización de despido, habida cuenta de la naturaleza sancionatoria de esta decisión; y (ii) fáctico, por cuanto el ad-quem valoró de manera arbitraria unas fotografías que no eran nítidas, y no argumentó, de manera suficiente, por qué se apartó de la valoración probatoria del a-quo, con fundamento exclusivamente en la confesión del actor.

98. De lo expuesto, es claro que, de acreditarse, las irregularidades alegadas por el accionante, tienen efectos decisivos en la providencia cuestionada. Justamente a partir de las consideraciones, jurídicas y fácticas, cuestionadas por el accionante, el ad-quem revocó la sentencia de primera instancia y procedió a levantar el fuero sindical, así como a autorizar el despido del señor Roberto Carlos Campaz Taborda. En tales términos, las presuntas irregularidades se habrían presentado precisamente en la decisión impugnada y habrían influenciado el sentido de la decisión adoptada, así como la pretendida vulneración de los derechos fundamentales alegada por el actor.

99. Por lo tanto, para esta Corte es claro que, de resultar probadas, las supuestas irregularidades identificadas por el actor surtieron efectos determinantes en la decisión que se cuestiona mediante la presente acción. Por lo tanto, también se satisface este requisito

genérico de procedibilidad también.

e) Identificación razonable de los hechos

100. Para que proceda la acción de tutela en contra de providencias judiciales, también es necesario que la parte actora identifique razonablemente tanto los hechos como los derechos presuntamente vulnerados con la decisión que se cuestiona. Además, esta carga también ha debido satisfacerse en el proceso ordinario, siempre y cuando el actor hubiere tenido oportunidad de hacerlo[123].

101. En la demanda de tutela sub examine, el accionante hace un relato claro, detallado y comprensible de los hechos que dieron origen a la sentencia que cuestiona. Además, la acción de tutela identifica los derechos fundamentales que se estiman vulnerados con dicha providencia judicial, esto es, al “trabajo, la libertad sindical en aplicación de los derechos de asociación y negociación colectiva, familia, debido proceso, derecho de defensa, acceso efectivo a la administración de justicia, de seguridad social, especialmente en salud”[124].

102. También está acreditado que, en el curso del proceso laboral, el accionante alegó, de manera explícita, la presunta vulneración de los derechos al debido proceso y de asociación sindical, por considerar que ha debido realizarse un proceso disciplinario previo al inicio del proceso de levantamiento de fuero y autorización de despido, habida cuenta de la naturaleza sancionatoria de la decisión. Por lo tanto, en el presente asunto, también se cumple con este requisito genérico de procedibilidad.

103. Con respecto a la vulneración de sus derechos fundamentales como consecuencia de la presunta indebida valoración probatoria del juez de segunda instancia, el accionante señaló que no tenía la posibilidad de alegar esto en el trámite del proceso ordinario, pues en contra de la sentencia de segunda instancia de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga no procedían recursos.

104. Tal como se señaló en los párr. 86 a 89, la Sala constata que en contra de dicha providencia no procedía recurso alguno y que esta supuesta irregularidad se habría presentado en la sentencia misma. Por lo tanto, en el caso sub examine, no le resulta exigible al actor que hubiera identificado esta última irregularidad en el trámite del proceso

ordinario.

f) No se trata de una sentencia de tutela

105. Finalmente, es necesario que la providencia judicial cuestionada no sea una sentencia de tutela, pues los debates sobre la protección de los derechos fundamentales no pueden prolongarse de manera indefinida[125].

106. En la sentencia SU-1219 de 2001, la Corte precisó que la acción de tutela no procede en contra de un fallo de tutela, porque: (i) implicaría instituir un recurso adicional para insistir en la revisión de tutelas no seleccionadas; (ii) supondría crear una cadena interminable de demandas, que afectaría la seguridad jurídica; (iii) se afectaría el mecanismo de cierre hermenéutico de la Constitución, confiado a la Corte Constitucional, y (iv) la tutela perdería su efectividad, pues “quedaría indefinidamente postergada hasta que el vencido en un proceso de tutela decidiera no insistir en presentar otra tutela contra el fallo que le fue adverso”, evento en el cual “seguramente el anteriormente triunfador iniciará la misma cadena de intentos hasta volver a vencer”[126].

107. En el asunto que se examina, es evidente que la acción de tutela no se dirige contra una sentencia de tutela, sino en contra de una sentencia de segunda instancia proferida en un proceso laboral de levantamiento de fuero y autorización de despido.

108. De esta manera, la Sala encuentra que en el presente asunto se cumplen todos los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela en contra de providencias judiciales. Por lo tanto, estudiará el cumplimiento de los requisitos específicos.

6.3. Cumplimiento de los requisitos específicos de procedencia de la acción de tutela en contra de providencias judiciales

109. El accionante sostuvo que la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga incurrió en dos defectos: (i) defecto material o sustantivo y (ii) defecto fáctico. Sobre el primero, señaló que el empleador ha debido adelantar un proceso disciplinario, antes de iniciar el proceso de levantamiento de fuero y autorización de despido. Esto, en atención a que, a su juicio, el despido es una sanción disciplinaria, y a que en el artículo 26 de la Convención Colectiva del 4 de noviembre de 2014, celebrada con

Bancolombia, se previó el procedimiento disciplinario aplicable.

110. Sobre el segundo defecto, el accionante indicó que la decisión de segunda instancia incurrió en un defecto fáctico en su “dimensión negativa”[127]. Por una parte, a su juicio, de manera arbitraria, le dio validez a unas fotografías que no eran nítidas, las cuales serían la única prueba de la presunta falta grave consistente en autorizar el retiro con tarjetas débito sin la presencia del titular. Por otra parte, el accionante señaló que, al desestimar la argumentación del a-quo sobre la presunta falta grave de realizar transacciones personales desde su puesto de trabajo, la Sala de Decisión Laboral se limitó a darle valor a la confesión de dicha falta, sin explicar por qué se apartó de las consideraciones del juez de primera instancia.

111. En el fallo de tutela que se revisa, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia analizó la sentencia de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga. Concluyó que, lejos de ser arbitraria, “fue respaldada en reflexiones coherentes y compatibles con las normas sustantivas que regulan la figura del fuero sindical”[128], así como en la valoración de los elementos probatorios allegados al proceso “sin oposición alguna de las partes contendientes”[129]. Por esta razón, negó el amparo de tutela.

112. La Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia confirmó la decisión de primera instancia. Esta Sala señaló que la sentencia proferida por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga se basó en las pruebas del expediente y en la normativa aplicable[130], por lo que no encontró ningún argumento que pudiera poner en entredicho la decisión cuestionada. Además, agregó que “los argumentos plasmados en la demanda de tutela lo único que reflejan es una inconformidad con la decisión adoptada y no la demostración de que se hubiesen trasgredido derechos fundamentales que amerite la intervención del juez constitucional”[131].

113. A partir de las deficiencias que el actor le endilga a la sentencia de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, así como del análisis realizado por la Sala de Casación Laboral y la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, esta Sala de Revisión determinará si, en el presente asunto, se configuran los mencionados defectos.

6.3.1 La sentencia demandada no adolece del defecto sustantivo

114. A juicio de la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, la sentencia sub examine, proferida el 31 de enero de 2017 por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, no adolece de defecto sustantivo alguno. En efecto, la Sala encuentra que la terminación de la relación laboral no es una sanción, que obligue al empleador a iniciar un proceso disciplinario previo al proceso de levantamiento de fuero y autorización de despido ante el juez ordinario laboral.

115. La jurisprudencia constitucional y ordinaria han reconocido, de manera uniforme, que el despido no es una sanción disciplinaria. Para la Corte Constitucional, “el objetivo de una sanción es disciplinar y corregir, lo que no se logra cuando se opta por despedir, en consecuencia, si bien el despido podría ser tomado como la última opción, no es de tipo disciplinario”[132]. En este sentido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que “la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador, no puede considerarse una sanción disciplinaria, sino como el ejercicio de una facultad que la ley le confiere a este” [133].

116. En este orden de ideas, dado que el despido no es una sanción disciplinaria que persiga corregir al trabajador en la correcta ejecución del contrato laboral, no puede concluirse que este requiera del proceso disciplinario previsto para la imposición de dichos correctivos, en los términos del artículo 115 del CST[134] y 26 de la Convención Colectiva. En el caso de los trabajadores aforados, como el accionante, la naturaleza del despido como una forma de terminación unilateral del contrato no varía ni se torna en disciplinaria. Sin embargo, en virtud de su fuero, estas personas son titulares de una protección laboral reforzada, la cual se concreta en que, para que proceda a su despido, el empleador, de manera obligatoria, debe agotar el proceso de levantamiento de fuero y autorización de despido ante el juez laboral.

117. Cualquier decisión que implique el despido, la desmejora de las condiciones laborales o el traslado del trabajador aforado, requiere de la intervención del juez laboral, quien deberá calificar la existencia de una justa causa para autorizar el levantamiento del fuero y, en consecuencia, el despido. Esto significa que, en relación con los trabajadores amparados por fuero sindical, quien califica la conducta del trabajador como justa causa

para la terminación del contrato laboral es el juez laboral, que no el empleador. En esta medida, dicha protección laboral reforzada se traduce en una mayor garantía al debido proceso, al derecho de defensa y de contracción del trabajador aforado.

118. En el caso concreto, contrario a lo afirmado por el accionante, para esta Sala es claro que Bancolombia no estaba obligada a adelantar un proceso disciplinario en contra del accionante para, posteriormente, solicitar el levantamiento de su fuero y la autorización de su despido. En todo caso, esta Sala advierte que el despido del accionante se ajustó a las exigencias fijadas por la jurisprudencia constitucional para estos casos (ver párr. 79), es decir, estuvo precedido de (i) la información al trabajador acerca de los motivos por los cuales se terminaría su contrato de trabajo; (ii) la garantía de la oportunidad para que el trabajador se pronunciara sobre las imputaciones en su contra; y (iii) la sentencia del juez laboral mediante la cual se levantó su fuero sindical y se autorizó su despido.

120. Segundo, tras informársele sobre sus presuntas faltas, el trabajador (accionante en el presente asunto) tuvo la oportunidad de pronunciarse al respecto y manifestó que “acept[ó] haber pagado varios retiros a usuarios con diferentes tarjetas débito, a pesar de saber que esto va en contra del procedimiento. Así mismo, aceptó haber hecho el pago de su tarjeta de crédito en su estación de trabajo, como también haber realizado transferencias de dinero a un familiar suyo desde su estación de trabajo [...]”[144]. Es más, tal como se señaló en los párr. 45 y ss, el 21 de junio de 2016, “previo a tomarse la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, se le brindó al trabajador la oportunidad para que presentara sus explicaciones frente a las faltas graves advertidas”. En dicha oportunidad, el trabajador “manifestó que tendría que verificar cuál era el cliente o usuario que realizó las transacciones, pues según lo que él informó, aceptó haber pagado varios retiros a un usuario con diferentes tarjetas débito [...], haber hecho el pago de su tarjeta de crédito en su estación de trabajo, como también haber realizado transferencias de dinero a un familiar suyo desde su caja”. En tales términos, según las pruebas obrantes en el expediente ordinario y de tutela, esta Sala advierte que el accionante sí contó con la oportunidad para pronunciarse y controvertir las presuntas faltas que el empleador le endilgaba.

121. Finalmente, Bancolombia inició el proceso de levantamiento de fuero y autorización de despido en contra del señor Roberto Carlos Campaz Taborda ante el Juzgado

Segundo Laboral de Buenaventura. Tal acción finalizó con la sentencia sub examine, mediante la cual la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga otorgó el permiso para levantar el fuero del trabajador y autorizó su despido. De modo que el despido del accionante se realizó conforme a la normativa vigente y a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, por lo que no surge duda alguna de que se hubiere vulnerado el derecho fundamental al debido proceso del trabajador.

122. En tales términos, para esta Sala es claro que no se acreditó defecto sustantivo alguno en la providencia impugnada que dé lugar al amparo solicitado.

6.3.2. La sentencia demandada no adolece del defecto fáctico

123. En opinión de esta Sala, la sentencia cuestionada tampoco se encuentra viciada por el supuesto defecto fáctico señalado por el accionante, párr.110. Por el contrario, esta Sala advierte que, para proferir la sentencia sub examine, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga realizó una valoración razonable del material probatorio disponible en el expediente, de conformidad con las reglas de la lógica y la sana crítica.

124. Primero, lejos de lo sostenido por el actor, el Informe Final de Resultados 1668, adjuntado a la demanda y en otras oportunidades procesales posteriores, acredita que el accionante sí “efectúo transacciones de manera irregular [con lo cual] incumplió el proceso de realizar retiros o traslados por pin pad”, tal como lo concluyó el Tribunal. Además, está demostrado que el accionante ejerció su derecho de defensa y contradicción sobre esta prueba, dentro del proceso de levantamiento de fuero y autorización de despido.

125. Concretamente, el informe indica que el 25 de abril de 2016, desde el puesto de trabajo del accionante, se realizaron seis retiros entre las 10:31 a.m. y las 10:40 a.m., correspondientes a cinco cuentas bancarias diferentes de titulares distintos. De las imágenes de la cámara de seguridad, incluidas en el Informe Final de Resultados 1668 de Bancolombia[145], se puede evidenciar lo siguiente: (i) la persona que realiza los retiros es la misma, a pesar de que se trata de cuentas y tarjetas débito de titulares distintos; y, (ii) quien realiza las transacciones es un hombre, a pesar de que como se señala en el informe de seguridad, uno de los titulares de las cuentas afectadas es una mujer. Además, dicho informe da cuenta de que tales transacciones se realizaron “sin que ninguno de los titulares

estuviera presente y sin que la persona que estaba realizando los retiros fuera un autorizado permanente, ni transitorio”

126. Sobre esta cuestión, esta Sala considera necesario precisar que, como bien señaló el Tribunal, el informe acredita que “una persona está en el mostrador el 25 abril de 2016 a las 10:31:15 a.m. y continúa hasta las 10:42:55 a.m., lapso en el que se efectuaron las transacciones antes relacionadas que corresponden a diferentes titulares (...) permitió que un solo usuario hiciera entre las 10:31:15 am a 10:42:55 am, como lo registran las cámaras, 6 transacciones que corresponden a 5 cuentas bancarias”. Asimismo, dentro de las conclusiones del informe, se puede observar que dichas transacciones fueron realizadas desde el “usuario Golf 006”, el cual corresponde al señor Roberto Carlos Campaz Taborda.

127. En criterio de esta Sala, dicha prueba acredita, tal como razonablemente lo concluyó el Tribunal, que el accionante sí incurrió en la falta que se le endilgó y por la cual se solicitó el levantamiento de su fuero sindical y la autorización de su despido. Por lo cual, no se configuró el defecto fáctico señalado por el actor al respecto.

128. Segundo, esta Sala de Revisión no encuentra que la valoración probatoria realizada por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga fuera arbitraria o caprichosa, como lo afirmó el accionante. Tampoco advierte que se hubiere fundado únicamente en la confesión del accionante en relación con la falta establecida en las “normas sobre cuentas y servicios bancarios”, relativa a hacer transacciones personales.

129. En efecto, tal como lo señaló el Tribunal, esta Sala constata que el citado el Informe Final de Resultados 1668 evidencia que, durante el año 2016, el accionante realizó 24 consignaciones a la cuenta de ahorros de un familiar, así como pagos a su tarjeta crédito. Ambas transacciones fueron realizadas por el accionante directamente en su estación de trabajo, lo cual está prohibido y se considera falta grave por “normas sobre cuentas y servicios bancarios”. Tal información fue además corroborada por el propio accionante, quien, en el marco del interrogatorio de parte rendido en el proceso ordinario, confesó que había incurrido en dichas faltas.

130. En tales términos, para esta Sala resulta razonable la valoración probatoria del

Tribunal, a la luz de la cual concluyó que el accionante sí había incurrido en dichas faltas y que las mismas, en atención a su cargo, a la normativa interna del banco y al carácter y la naturaleza del servicio bancario, daban lugar al levantamiento de su fuero y a la autorización de su despido. En efecto, tras valorar el acervo probatorio en su conjunto, el Tribunal concluyó, de manera razonable, que “sí incurrió el trabajador en conductas graves que dan lugar al levantamiento del fuero sindical”, no solo por la calificación de las faltas como graves a la luz de la normativa interna del banco y del artículo 62 del CST[146], sino por la constatación objetiva de la gravedad de las conductas cometidas por el accionante.

131. Así las cosas, lejos de lo afirmado por el accionante, la valoración probatoria del Tribunal no fue caprichosa ni se fundó exclusivamente en su confesión – la cual per se demostraba la configuración de la falta –, sino que obedeció a la apreciación del material probatorio en su conjunto. Respecto de dichas pruebas el accionante estuvo en capacidad y tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y contradicción, con lo cual se garantizó su debido proceso. Además, dichas consideraciones fueron incluidas en la sentencia sub examine, las cuales son, por sí mismas, razones suficientes para apartarse de las consideraciones del a quo y revocar su decisión.

132. En tales términos, esta Sala tampoco advierte el defecto fáctico señalado por el accionante en la providencia cuestionada. Por lo tanto, no hay lugar al amparo solicitado en la demanda de tutela.

133. Finalmente, esta Sala ordenará que, por medio de la Secretaría General, se devuelva al Tribunal Superior de Buga, Sala de Decisión Laboral, el expediente de tutela No. 76109310500220160014301, el cual fue enviado en calidad de préstamo y remitido a esta Corte.

7. Síntesis de la decisión

134. Roberto Carlos Campaz Taborda presentó acción de tutela en la que pidió la protección de sus derechos fundamentales al “trabajo, la libertad sindical en aplicación de los derechos de asociación y negociación colectiva, familia, debido proceso, derecho de defensa, acceso efectivo a la administración de justicia, de seguridad social, especialmente en salud”[147]. Según afirma, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito

Judicial de Buga profirió una decisión en la que ordenó el levantamiento del fuero sindical del accionante y autorizó su despido, en la cual incurrió en dos defectos: (i) sustantivo, porque según la normativa y jurisprudencia vigentes, el empleador ha debido realizar un proceso disciplinario antes de acudir a la jurisdicción laboral, dado que el despido es una sanción; y (ii) fáctico, por haber valorado de manera arbitraria unas fotografías que no eran nítidas, y haber valorado caprichosamente en material probatorio, fundándose exclusivamente en la confesión de la falta disciplinaria en el interrogatorio del accionante.

135. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia negó el amparo solicitado, porque, en su opinión, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga analizó en debida forma el acervo probatorio y aplicó la normativa vigente relacionada con fuero sindical. Así también lo consideró la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, que confirmó la decisión de la primera instancia de la acción de tutela, y agregó que los argumentos del accionante reflejan una inconformidad con la decisión adoptada, “y no la demostración de que se hubiesen trasgredido derechos fundamentales que amerite la intervención del juez constitucional”[148].

136. Esta Sala de Revisión considera que la acción de tutela no está llamada a prosperar, porque no se configuró ningún requisito específico de procedibilidad de acción de tutela en contra de providencia judicial. No se configuró el defecto sustantivo alegado por el actor, dado que en su despido se le garantizó el debido proceso en los términos de la legislación vigente y la jurisprudencia constitucional. Tampoco se configuró el defecto fáctico señalado por el actor, por cuanto del acervo probatorio, valorado en su integridad, se evidencia que él sí incurrió en las faltas que dieron lugar a su despido. Además, la valoración probatoria realizada por el Tribunal no fue caprichosa, ni arbitraria, sino razonable y conforme a las reglas de la lógica y la sana crítica.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

Primero.- CONFIRMAR la sentencia proferida por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 24 de agosto de 2017, en el asunto de la referencia, por medio de la cual se confirmó la decisión de primera instancia, en el sentido de negar el amparo solicitado por el accionante.

Segundo.- ORDENAR que, por medio de la Secretaría General, se devuelva al Tribunal Superior de Buga, Sala de Decisión Laboral, el expediente de tutela No. 76-109-31-05-002-2016-00143 -01, el cual fue enviado en calidad de préstamo y remitido a esta Corte.

Tercero.- LÍBRESE por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto ley 2591 de 1991.

Comuníquese y cúmplase,

CARLOS BERNAL PULIDO

Magistrado

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ

Secretaria General

[1] El señor Roberto Carlos Campaz Taborda otorgó poder al abogado Marcel Silva Romero, “para que en [su] nombre y representación presenten (sic) acción de tutela contra la sentencia proferida el 31 de enero de 2017 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga”. Cno. 1, fl. 12.

[2] Cno. 1, fl. 1.

[3] Cno. 1, fl. 2 vto.

[4] Cno. 1, fl. 3 vto.

[5] Cno. 1, fl. 3 al 5.

[6] Cno. 1, fl. 6 al 8.

[7] Cno. proceso laboral 1, fl. 21. Ver Cno. 1, fl. 1 y Cno. 2, fl. 19.

[8] Cno. proceso laboral 1, fl. 21.

[9] Cno. 2, fl. 29.

[10] Cno. proceso laboral 1, fl. 31.

[11] Cno. Proceso laboral 1. Fl. 202 y ss.

[12] Con. Proceso laboral 1. Fl. 207.

[13] Cno. 6, fl. 33 vto.

[14] Cno. 6, fl. 40 vto.

[16] Id.

[17] Cno. 1, fls 31 al 33.

[18] Reglamento interno de Bancolombia, artículo 55, d): “Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes: (...) d) guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del Banco”.

[19] Reglamento interno de Bancolombia, artículo 55, e): “Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes: (...) e) ejecutar el trabajo que se le confíe con honradez, compromiso, eficiencia, y de la mejor manera posible”.

[20] Reglamento interno de Bancolombia, artículo 55, i): “Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes: (...) i) observar rigurosamente las medidas y

precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo”.

[21] Reglamento interno de Bancolombia, artículo 60 (1): “Son obligaciones especiales del trabajador: (...) 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el Banco o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.

[22] Reglamento interno de Bancolombia, artículo 60 (5): “Son obligaciones especiales del trabajador: (...) 5. Comunicar oportunamente al Banco las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”.

[23] Reglamento interno de Bancolombia, artículo 60 (11): “Son obligaciones especiales del trabajador: (...) 11. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipos de trabajo y demás recursos que el Banco ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores”.

[24] Reglamento interno de Bancolombia, artículo 67, c): “Se califican como graves y da, por tanto, lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral del Banco, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas: (...) c) Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes del Banco o de los bienes de terceros confiados al mismo”.

[25] Reglamento interno de Bancolombia, artículo 67, d): “Se califican como graves y da, por tanto, lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral del Banco, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas: (...) d) No cumplir oportunamente las prescripciones que para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones o los dineros y/o valores de la empresa o que en ella se manejan, impartan las autoridades del Banco”.

[26] Cno. 1, fls 31 al 33.

[27] Cno. ppal. Fls. 31 y 32.

[28] Cno. ppal. Fls. 29 y 30

[29] Cno. proceso laboral 1, fl. 1.

[30] Con. Proceso laboral. CD 2.

[31] Cno. 2, fl. 126.

[32] Cno. 2, fl. 125.

[33] Cno. 2, fl. 127.

[34] Cno. 2, fl 110 CD.

[35] Cno. 2, fls. 110 CD y 127.

[36] Cno. 2, fl. 128.

[37] Cno. 2, fl. 128.

[38] Cno. 4 fl. 483

[39] Cno. 2, fls. 54 al 63.

[40] Cno. 2, fls. 61 al 62.

[41] Cno. 2, fl. 62.

[42] Cno. 1, fl. 9 vto.

[43] Cno. 1, fl. 9 vto.

[44] Cno. 2, fl. 2.

[46] Cno. 2, fls. 2 vto al 3.

[47] Cno. 2, fl. 91.

[48] Cno. 2, fls. 52 al 53.

[49] Cno. 2, fl. 21.

[50] Cno. 2, fl. 18.

[51] Cno. 2, fl. 18.

[52] Cno. 2, fl. 18.

[53] Cno. 2, fls. 39 al 50.

[54] Cno. 2, fl. 19.

[55] Id.

[56] Cno. 2, fl. 19.

[57] Cno. 2, fl. 19. “El proceso disciplinario fue pactado en el artículo 26 de la Convención Colectiva de Trabajo, y no en el 28 como erradamente se indica en este hecho. Ahora, sobre el proceso disciplinario del artículo 26 de la Convención Colectiva de Trabajo, este se ha establecido solo para la aplicación de sanciones disciplinarias.”

[58] Cno. 2, fl. 68.

[59] Cno. 2, fls. 70 al 71.

[60] Cno. 2, fls. 73 al 77 vto.

[61] Cno. 2, fl. 76 vto.

[62] Cno. 2, fl. 75.

[63] Cno. 2, fl. 76.

[64] Cno. 2, fls. 103 al 105.

[65] Cno. 2, fl. 103.

[66] Cno. 2, fl. 103.

[67] Cno. 2, fl. 103.

[68] Cno. 2, fl. 106.

[69] Cno. 3, fls. 3 al 12.

[70] Cno. 3, fl. 8.

[71] Cno. 3, fls. 10 al 11.

[72] La Sala de Selección número Diez estuvo integrada por los magistrados Diana Fajardo Rivera y Antonio José Lizarazo Ocampo.

[73] Cno de revisión. Fls. 2 – 13.

[74] Cno. ppal. Fls 23 a 32.

[75] Cno. ppal. Fls 48 a 67.

[76] Véase, por ejemplo, Corte Constitucional, Sentencia T-555 de 2009.

[77] Corte Constitucional, Sentencia T-244 de 2016.

[78] Corte Constitucional, Sentencia C-590 de 2005.

[79] En los términos de la Sentencia C-590 de 2005, los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales no exigen que la decisión cuestionada comporte necesariamente una irregularidad procesal, sino que tal irregularidad tenga un efecto determinante en la providencia que se impugna.

[80] Véanse, por ejemplo, Corte Constitucional, Sentencias C-590 de 2005, T-666 de 2015 y T-582 de 2016.

[81] Corte Constitucional, Sentencias T-446 de 2007 y T-929 de 2008.

[83] Corte Constitucional, Sentencia SU-132 de 2013.

[84] Corte Constitucional, Sentencia T-123 de 2016.

[85] Ibíd. De acuerdo con la Sentencia SU-159 de 2002, al adelantar el estudio del material probatorio, el operador judicial debe utilizar “criterios objetivos, no simplemente supuestos por el juez, racionales, es decir, que ponderen la magnitud y el impacto de cada una de las pruebas allegadas, y rigurosos, esto es, que materialicen la función de administración de justicia que se les encomienda a los funcionarios judiciales sobre la base de pruebas debidamente recaudadas”.

[86] Corte Constitucional, Sentencia T-950 de 2011.

[87] Corte Constitucional, Sentencias T-233 de 2007 y T-709 de 2010.

[88] Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 2012.

[89] Corte Constitucional, Sentencia T-863 de 2013.

[90] Corte Constitucional, Sentencia T-675 de 2009.

[91] Corte Constitucional, Sentencia T-675 de 2009.

[92] Corte Constitucional, Sentencia T-675 de 2009.

[93] Corte Constitucional, Sentencias T-203 de 2004; T-057 de 2016.

[94] Corte Constitucional, Sentencias T-203 de 2004; T-057 de 2016.

[95] Corte Constitucional, Sentencia T-057 de 2016.

[96] Corte Constitucional, Sentencia T-555 de 2000.

[97] Constitución Política de Colombia, artículo 39.

[98] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 405. Cfr. El artículo 406 del CST señala que los trabajadores que ostentan fuero sindical, son[98]: (i) los fundadores del sindicato; (ii) los que, con anterioridad a la inscripción del registro sindical, ingresen al sindicato; (iii) los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco principales y cinco suplentes, y los miembros de los

comités seccionales, sin pasar de un principal y un suplente; y (iv) dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales.

[99] Corte Constitucional, Sentencias T-326 de 1999; T-203 de 2004.

[100] Corte Constitucional, Sentencias T-326 de 1999; T-203 de 2004.

[101] Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, artículo 113.

[102] Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, artículo 118.

[103] Corte Constitucional, Sentencia T-203 de 2004.

[104] Corte Constitucional, Sentencia T-731 de 2001.

[105] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 408.

[106] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 410.

[107] Justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, son: “1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. // 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. // 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores. // 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas. // 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. // 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos

individuales o reglamentos. // 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato. // 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa. // 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}. // 10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales. // 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento. // 12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes. // 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. // 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. // 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad”.

[108] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62(6).

[109] Corte Constitucional, Sentencia T-220 de 2012.

[111] Corte Constitucional, Sentencia T-075A de 2011.

[112] Corte Constitucional, Sentencia T-220 de 2012.

[113] Corte Constitucional, Sentencias T-1061 de 2002; T-330 de 2005; T-683 de 2006.

[114] El artículo 86 superior dispone que toda persona podrá interponer acción de tutela en nombre propio o a través de un representante que actúe en su nombre, cuando sus derechos fundamentales resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública.

[115] Corte Constitucional, Sentencia T-006 de 2015.

[116] Corte Constitucional, Sentencia C-590 de 2005.

[117] De acuerdo con los artículos 63, 65, 68, 86, 141 del CPT, el recurso de reposición procederá en contra de los autos interlocutorios; el de apelación, contra las sentencias de primera instancia de los tribunales y los jueces, y contra autos proferidos en esa misma instancia por los jueces; el de queja, cuando se niega la apelación o la casación; el de casación, en contra de los procesos cuya cuantía exceda de ciento veinte (120) veces el salario mínimo legal mensual vigente; el de anulación, en contra de laudos arbitrales. Por su parte, la Ley 712 de 2001 contempló el recurso extraordinario de revisión, contra las sentencias ejecutoriadas de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, las Salas Laborales de los Tribunales Superiores y los Jueces Laborales del Circuito dictadas en procesos ordinarios, en caso de: (i) haberse declarado falsos por la justicia penal documentos que fueron decisivos para el pronunciamiento de la sentencia recurrida; (ii) haberse cimentado la sentencia en declaraciones de personas que fueron condenadas por falsos testimonios en razón de ellas; (iii) cuando después de ejecutoriada la sentencia se demuestre que la decisión fue determinada por un hecho delictivo del juez, decidido por la justicia penal; (iv) haber incurrido el apoderado judicial o mandatario en el delito de infidelidad de los deberes profesionales, en perjuicio de la parte que representó en el proceso laboral, siempre que ello haya sido determinante en este. También procede en contra de conciliaciones laborales en los casos de los numerales (i), (ii) y (iii). El Código General del Proceso, en su artículo 331, prevé el recurso de súplica, en contra de autos que por su naturaleza serían apelables, dictados en segunda o única instancia o en el trámite de la apelación de un auto, o contra el auto que resuelve sobre la admisión del recurso de apelación o casación y contra los autos que en el trámite de los recursos extraordinarios de casación o revisión profiera el magistrado sustanciador y que por su naturaleza hubieran sido susceptibles de apelación.

[118] Corte Constitucional, Sentencia C-590 de 2005.

[119] Corte Constitucional, Sentencia SU-391 de 2016. En ese mismo sentido, Corte Constitucional, Sentencia SU-961 de 1999.

[120] Corte Constitucional, Sentencia T-265 de 2015.

[121] Corte Constitucional, Sentencia SU-391 de 2016.

[122] Corte Constitucional, Sentencia T-323 de 2012.

[123] Corte Constitucional, Sentencia C-590 de 2005.

[124] Cno. 1, fl. 1.

[125] Vale la pena anotar que la jurisprudencia constitucional también ha considerado improcedente la acción de tutela contra las sentencias en las que se realiza un control abstracto de constitucionalidad, por dos razones: (i) como estas sentencias tienen efectos erga omnes, encuadran en la causal según la cual la tutela no procede “cuando se trate de actos de carácter general, impersonal y abstracto”, y (ii) una vez proferidos, tales fallos hacen tránsito a cosa juzgada y son inmodificables. Véanse, al respecto, las sentencias T-282 de 1996 y SU-391 de 2016 (en esta última sentencia, la Corte Constitucional precisó que la tutela tampoco procede contra las decisiones del Consejo de Estado que resuelven acciones de nulidad por inconstitucionalidad).

[126] Corte Constitucional, Sentencia SU-1219 de 2001.

[127] Cno. 1, fl. 6.

[128] Cno. 2, fl. 76 vto.

[129] Cno. 2, fl. 76 vto.

[130] Cno. 3, fl. 9.

[131] Cno. 3, fls. 9 al 10.

[132] Corte Constitucional, Sentencia T-075A de 2011.

[133] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 19 de mayo de 2005, Radicado 23508.

[134] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 115. Procedimiento para sanciones: “Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser

oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite”.

[135] Reglamento interno de Bancolombia, artículo 55, d): “Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes: (...) d) guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del Banco”.

[136] Reglamento interno de Bancolombia, artículo 55, e): “Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes: (...) e) ejecutar el trabajo que se le confíe con honradez, compromiso, eficiencia, y de la mejor manera posible”.

[137] Reglamento interno de Bancolombia, artículo 55, i): “Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes: (...) i) observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo”.

[138] Reglamento interno de Bancolombia, artículo 60 (1): “Son obligaciones especiales del trabajador: (...) 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el Banco o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.

[139] Reglamento interno de Bancolombia, artículo 60 (5): “Son obligaciones especiales del trabajador: (...) 5. Comunicar oportunamente al Banco las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”.

[140] Reglamento interno de Bancolombia, artículo 60 (11): “Son obligaciones especiales del trabajador: (...) 11. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipos de trabajo y demás recursos que el Banco ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores”.

[141] Reglamento interno de Bancolombia, artículo 67, c): “Se califican como graves y da, por tanto, lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral del Banco, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en

el contrato de trabajo, las siguientes faltas: (...) c) Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes del Banco o de los bienes de terceros confiados al mismo”.

[142] Reglamento interno de Bancolombia, artículo 67, d): “Se califican como graves y da, por tanto, lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral del Banco, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas: (...) d) No cumplir oportunamente las prescripciones que para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones o los dineros y/o valores de la empresa o que en ella se manejan, impartan las autoridades del Banco”.

[143] Cno. 1, Fls. 31 a 33.

[144] Cno. 1, Fls. 31 al 33.

[146] Cno. 5. Fls. 480 a 489. En la sentencia sub examine expresamente se aludió a que, según la normativa interna del Banco, “Se califican como graves y dan, por tanto, lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral del banco, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del CST, en el contrato de trabajo, las siguientes faltas: c) Poner en peligro por actos y omisiones la seguridad de las personas o de los bienes del banco o de los bienes de terceros, confiados al mismo; d) no cumplir oportunamente las prescripciones que para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones, los dineros y/o valores de la empresa o que en ella se manejan, impartan las autoridades del Banco”.

[147] Cno. 1, fl. 1.

[148] Cno. 3, fl. 10.