



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrado ponente

STL10206-2023

Radicación n.º 71924

Acta extraordinaria 61

Bogotá, D. C., dieciocho (18) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

Procede la Sala a pronunciarse, en primera instancia, respecto de la acción de tutela que presentó **DARWIN ARLEY LEZCANO VERA**, contra la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, trámite que se hizo extensivo a las partes e intervinientes dentro del proceso identificado con radicado No. 05266310500120220053601.

I. ANTECEDENTES

El ciudadano Darwin Arley Lezcano Vera instauró acción de tutela con el propósito de obtener el amparo de sus derechos fundamentales al debido proceso, acceso a la administración de justicia, libertad sindical y derecho de asociación sindical, presuntamente vulnerados por la autoridad convocada.

En lo que interesa a este trámite constitucional, refirió que la sociedad Colombiana de Comercio S.A., Corbeta S.A. y/o Alkosto S.A. inició proceso de fuero sindical – permiso para despedir en su contra, del cual conoció el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, autoridad que, en sentencia de 27 de enero de 2023, negó las pretensiones de la demanda. Inconforme, la empresa interpuso apelación.

En fallo de 2 de marzo de 2023, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín revocó la determinación de primer grado y, en su lugar, accedió al levantamiento del fuero sindical y, por ende, autorizó el despido.

El accionante alegó que el Tribunal convocado no aplicó el precedente de la Corte Constitucional (CC SU-128-2021, SU-113-2018), así como el de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (CSJ SL2351-2020 y SL15245-2014) sobre el respeto al debido proceso previo al despido cuando hay un procedimiento disciplinario para despidos en laudo arbitral, convención colectiva, pacto colectivo o reglamento interno de trabajo y el objeto de los procesos especiales de levantamiento de fuero sindical.

Reparó que se debió acatar el laudo arbitral de 2 de diciembre de 2021, que consagraba un procedimiento previo a la imposición de una sanción o de un despido, y que, si bien el juez colegiado accionado dio por demostrado que se evidenciaba la pretermisión del trámite para el proceso disciplinario, concluyó que a pesar de ello se autorizaba el despido, pero con el pago de una indemnización.

Adujo que el despido es ineficaz y se debió negar el levantamiento del fuero sindical por la pretermisión o violación del debido proceso.

Criticó que la Sala Laboral valoró de manera defectuosa la cláusula sobre procedimiento disciplinario del laudo arbitral y le dio un alcance arbitrario que incidió de manera directa en la sentencia que se ataca en esta acción.

Señaló que en el proceso especial de levantamiento de fuero sindical con radicación 05266-31-05-001-2019-0331-01, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín al resolver un caso similar determinó que *«debe deslindarse la potestad disciplinaria del empleador con el debido proceso para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa del aforado, como lo puntualiza la Corte Constitucional en la sentencia SU 449 del 15 de octubre de 2020, ya citada y de frente a ello, en este caso la empleadora erró al justificar el finiquito contractual con la defectuosa actuación disciplinaria adelantada»* y confirmó la absolución del trabajador demandado.

De conformidad con lo anterior, solicitó el amparo de sus prerrogativas constitucionales y, en consecuencia, se deje sin efecto la decisión de 2 de marzo de 2023 y se ordene al Tribunal emitir un nuevo pronunciamiento en el que se confirme la sentencia proferida en primera instancia dentro del trámite aquí censurado.

Mediante auto de 7 de septiembre de 2023, esta Sala de

la Corte admitió la acción de tutela, ordenó notificar a la convocada y vinculó a las autoridades, partes e intervinientes dentro proceso objeto del amparo, con el objetivo de que ejercieran los derechos de defensa y contradicción.

Dentro del término de traslado otorgado, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado y el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín compartieron el link de acceso al expediente digital del trámite cuestionado.

Colombiana de Comercio S.A. (Corbeta S.A. y/o Alkosto S.A.), luego de un recuento de los hechos se opuso a la prosperidad de la solicitud de resguardo ante el incumplimiento de los presupuestos de procedibilidad de las acciones de tutela contra providencias judiciales.

II. CONSIDERACIONES

El artículo 86 de la Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a promover acción de tutela ante los jueces, con miras a obtener la protección inmediata de sus derechos fundamentales cuando por acción u omisión le sean vulnerados o amenazados por cualquier autoridad pública o por particulares, en los casos previstos de forma expresa en la ley, siempre que no se cuente con otro medio de defensa judicial o cuando, de existir, la tutela se utilice como mecanismo transitorio para evitar la materialización de un perjuicio de carácter irremediable.

Ha estimado la Corte que lo anterior solo acontece en

casos concretos y excepcionales, cuando con las actuaciones u omisiones de los jueces se violenten en forma evidente derechos fundamentales, lo cual, se ha dicho, debe ponderarse con otros principios del Estado Social y Democrático de Derecho, especialmente, los concernientes a la cosa juzgada y la autonomía e independencia judicial.

Al descender al *sub judice*, encuentra la Sala que el reparo se dirige a que se deje sin efecto la decisión de 2 de marzo de 2023 y se ordene al Tribunal emitir un nuevo pronunciamiento en el que se confirme la sentencia proferida en primera instancia dentro del trámite aquí censurado.

Ahora bien, esta Sala de Casación Laboral debe entrar a dilucidar si de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, como lo establecido por la Corte Constitucional en varias sentencias, entre ellas la CC SU-267-2019, la presente acción cumple con las causales genéricas de procedencia de la acción de tutela contra decisiones judiciales, es decir, si acata los siguientes requisitos:

(i) legitimación en la causa por activa; (ii) legitimación en la causa por pasiva; (iii) relevancia constitucional; (iv) subsidiariedad o agotamiento de los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial; (v) inmediatez; (vi) de tratarse de una irregularidad procesal, que ésta tenga incidencia directa en la decisión; (vii) identificación de los hechos del caso y los derechos fundamentales presuntamente vulnerados; y (viii) que no se trate de una acción de tutela formulada contra sentencias adoptadas en procesos de tutela.

Así, es importante señalar:

(i) Darwin Arley Lezcano Vera se encuentra legitimado en la causa por activa para la presentación de esta acción de tutela, en tanto fungió como demandado en el proceso acusado.

(ii) Igualmente, existe legitimación en la causa por pasiva, comoquiera que la súplica se dirige contra la autoridad que emitió la providencia reprochada.

(iii) El asunto tiene relevancia constitucional, habida cuenta que involucra la posible vulneración de los derechos fundamentales de la parte convocante.

(iv) No se cuestiona una sentencia de tutela.

(v) La irregularidad tiene un efecto decisivo en la resolución de las convocadas.

(vi) La parte identificó de manera razonable los hechos y derechos invocados.

(vii) Se cumple con el requisito de inmediatez porque el término que ha transcurrido entre los hechos que el promotor estima lesivos de sus prerrogativas fundamentales es inferior a los seis meses que ha considerado esta Sala como razonable para la interposición del amparo, ello si se tiene en cuenta que la providencia criticada data de 2 de marzo de 2023, notificada por edicto fijado el día 6 del mismo mes y año, y la acción de tutela se presentó el 4 de septiembre

del año en curso.

(viii) Se satisface el presupuesto de subsidiariedad, pues no procedía recurso alguno.

Conforme a lo anterior, y toda vez que se advierte el cumplimiento de los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela, esta Sala hará un estudio de la decisión cuestionada a fin de establecer si se incurrió en alguna de las causales específicas, descritas, entre otras sentencias, en fallo CC SU-116 de 2018, esto es:

Defecto orgánico, que ocurre cuando el funcionario judicial que profirió la sentencia impugnada carece, en forma absoluta, de competencia.

Defecto procedimental absoluto, que surge cuando el juez actuó totalmente al margen del procedimiento previsto por la ley.

Defecto fáctico, que se presenta cuando la decisión impugnada carece del apoyo probatorio que permita aplicar la norma en que se sustenta la decisión.

Defecto material o sustantivo, que tiene lugar cuando la decisión se toma con fundamento en normas inexistentes o inconstitucionales, o cuando existe una contradicción evidente y grosera entre los fundamentos y la decisión.

El error inducido, que acontece cuando la autoridad judicial fue objeto de engaños por parte de terceros, que la condujeron a adoptar una decisión que afecta derechos fundamentales.

Decisión sin motivación, que presenta cuando la sentencia atacada carece de legitimación, debido a que el servidor judicial incumplió su obligación de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos que la soportan.

Desconocimiento del precedente que se configura cuando por vía judicial se ha fijado un alcance sobre determinado tema y el funcionario judicial desconoce la regla jurisprudencial establecida. En estos eventos, la acción de tutela busca garantizar la eficacia jurídica del derecho fundamental a la igualdad.

Violación directa de la Constitución, que se deriva del principio de supremacía de la Constitución, el cual reconoce a la Carta Política como documento plenamente vinculante y con fuerza normativa.

En relación al desconocimiento del precedente judicial como causal específica de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, es necesario indicar que conforme a lo establecido en los artículos 234, 237 y 241 de la Constitución Política, la Corte Suprema de Justicia tiene el deber de unificar la jurisprudencia.

De suerte que la Corte Constitucional, ha definido el precedente judicial como *«la sentencia o el conjunto de ellas, anteriores a un caso determinado, que por su pertinencia y semejanza en los problemas jurídicos resueltos, debe necesariamente considerarse por las autoridades judiciales al momento de emitir un fallo»*¹.

Por otra parte, la doctrina lo ha señalado como el mecanismo jurisdiccional que tiene su origen en el principio *stare decisis* o estar a lo decidido, que consiste en la aplicación de criterios adoptados en decisiones anteriores a casos que se presenten en situaciones posteriores y con circunstancias similares².

Lo anterior, no significa el desconocimiento de la autonomía judicial, sino la obligatoriedad por parte de los jueces de reconocer el precedente y a su vez explicar las

¹ Ver sentencia (SU-053-2015)

² Ver sentencia (T-460-2016)

razones que dan lugar a apartarse del mismo³, sin que ello implique una limitación para que el juez constitucional pueda intervenir en el caso de encontrar una trasgresión a los derechos fundamentales, con ocasión de la inaplicación del precedente jurisprudencial.

Y es que el respeto al precedente judicial de los máximos tribunales de cierre guarda una estrecha relación con el derecho a la igualdad, en tanto garantía constitucional que les permite a los ciudadanos obtener decisiones judiciales idénticas frente a casos semejantes, aunado al carácter ordenador y unificador de las sentencias de casación, en tanto aseguran una mayor coherencia del sistema jurídico, seguridad, confianza y certeza del derecho. Sobre el particular, la Corte Constitucional en sentencia SU-053-2015, refirió:

En la práctica jurídica actual, las instancias de unificación de jurisprudencia son ineludibles, debido a que el derecho es dado a los operadores jurídicos a través de normas y reglas jurídicas que no tiene contenidos semánticos únicos. Por tanto, el derecho es altamente susceptible de traer consigo ambigüedades o vacíos que pueden generar diversas interpretaciones o significados que incluso, en ocasiones deriva de la propia ambigüedad del lenguaje. Eso genera la necesidad de que, en primer lugar, sea el juez el que fije el alcance de éste en cada caso concreto y, en segundo lugar, de que haya órganos que permitan disciplinar esa práctica jurídica en pro de la igualdad.

En el caso bajo estudio, se hace necesario precisar, que la Sala de Casación Laboral dejó clara su postura al indicar que, de conformidad con el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, el laudo arbitral tiene el carácter de

³ Ver sentencia (C-621-2015).

convención colectiva, y, con arreglo al 479 *ibidem*, la nueva convención rige a partir de su firma, en virtud de lo cual no cabe duda de que el fallo arbitral se encuentra vigente desde su promulgación, sin embargo, sólo es exigible, o dicho de otra forma, únicamente se puede acudir a la vía judicial para demandar su cumplimiento, una vez se encuentra ejecutoriado, esto es, luego de resolverse el recurso de anulación en el evento en que hubiere sido interpuesto.

De ahí, la importancia de lo expuesto en la sentencia CSJ SL17654-2015, que reiteró la CSJ SL, 24 may. 2010, rad. 41921, en la que se explicó la diferencia entre la vigencia y la exigibilidad de las obligaciones contenidas en el laudo, para lo cual la Sala de Casación Laboral determinó:

De acuerdo con el art. 461 del C.S.T. el laudo arbitral que pone fin al conflicto colectivo tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo, y, con arreglo al art. 479 del C.S.T., la nueva convención rige a partir de su firma.

De ahí que no sea apropiado asimilar completamente un laudo arbitral con una sentencia judicial y, a partir de este razonamiento, considerar que la vigencia del laudo solo inicia con su ejecutoria, ya que, la regla general es que produce efectos hacia el futuro desde el momento de su promulgación, con fuerza y talante de convención colectiva.

En sentencia CSJ SL, 24 may. 2010, rad. 41921, esta Sala se pronunció sobre el tema que trae a colación el recurrente en los siguientes términos:

No encuentra la Corte que los arbitradores hayan conferido a su proveído un efecto retroactivo, al determinar que tendría vigencia desde su promulgación, pues en modo alguno le fijaron consecuencias jurídicas antes de que se profiriera tal decisión; aparte de que resulta apenas lógico que lo hicieran desde que fue emitida. Es claro que el laudo que resuelve un conflicto colectivo de trabajo, según lo establece el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, tiene el carácter de convención colectiva de trabajo en cuanto a las condiciones de trabajo y, por esa razón, no es posible considerar que sólo adquiere vigor desde que pueda entenderse ejecutoriado, pues, en estricto sentido, no

lo acompañan todas las características de una sentencia judicial.

Por manera que considerar que tal decisión es retroactiva, por no haberse dicho que su vigor jurídico surgiría desde la ejecutoria, es realmente un exótico argumento que la Sala no comparte, como surge de lo que explicó, al dar respuesta a un razonamiento similar, en la sentencia de 11 de julio de 2006, radicada con el número 29884, en la que señaló lo siguiente:

“Critica el recurrente el laudo en cuanto señaló que tendría vigencia de un año contado a partir de la fecha de expedición y también por haber tenido ese momento como punto de partida para el incremento salarial; así mismo porque considera que el aumento salarial decretado es inequitativo.

“1.1. Sobre el primer aspecto ha de anotarse que la queja es infundada, pues el Tribunal de Arbitramento tiene facultad para señalar el término de vigencia del laudo dentro del límite temporal fijado en el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo que es de dos años. Como la vigencia del laudo bajo estudio, se fijó en un año no hubo trasgresión legal alguna por parte del Tribunal.

“Ahora bien, frente al cuestionamiento porque el incremento salarial opere a partir de la fecha de expedición del laudo y no de su ejecutoria, se advierte que es la regla general que el laudo arbitral produzca efectos hacia el futuro desde el momento de su expedición; según lo dispuesto en el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo el fallo del Tribunal de Arbitramento tiene el carácter de convención colectiva, y con arreglo al numeral 2º del artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 del D.L. 616 de 1954, la nueva convención colectiva rige a partir de su firma.

“Por lo demás, la jurisprudencia de esta Sala desde el fallo de 19 de julio de 1982, ha reconocido a los árbitros la posibilidad incluso de decretar aumentos salariales con efecto retrospectivo, es decir, que operen desde un momento anterior a la expedición del laudo”.

Finalmente, cabe agregar que la circunstancia de que las obligaciones vertidas en un laudo arbitral no sean exigibles, no afecta su vigencia.

En efecto, condicionar la vigencia o temporalidad jurídica de un laudo a la exigibilidad de sus obligaciones, es una tesis errada, pues en ella subyace una confusión en torno a dos conceptos disímiles: la vigencia y la exigibilidad. La primera hace referencia al tiempo en el cual sus disposiciones son obligatorias y deben ser observadas y aplicadas; la segunda en cambio alude a la posibilidad de exigir o demandar su cumplimiento. Naturalmente, estos dos aspectos pueden llegar a confluir, pero

también puede pasar que un laudo esté vigente y exista, y sus obligaciones aún no sean exigibles por razones de distinta índole.

Así, al revisar la decisión de 2 de marzo de 2023, emitida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín se advierte que el sentenciador de alzada revocó la sentencia de primer grado y, en su lugar, autorizó la terminación del contrato de trabajo del accionante por encontrarse demostrada la existencia de una justa causa. Asimismo, señaló que el empleador pretermitió el procedimiento para sanciones y terminaciones de contrato de trabajo con justa causa previsto en el artículo 11 del laudo arbitral de 2 de diciembre de 2021, por lo que consideró pertinente dar aplicación al parágrafo de la referida disposición y ordenó reconocer al demandante «*la indemnización que corresponda, por la finalización del contrato de trabajo*», conclusión a la que llegó luego de realizar el siguiente análisis:

[...] en la empresa existe un Laudo Arbitral suscrito el 2 de diciembre de 2021, que fue materia de la interposición de un recurso de Anulación el día 15 de diciembre siguiente, según constancia visible en el archivo 11MemorialHechoSobreviniente.pdf. El entendimiento que el a quo le dio a esta circunstancia, es que el Laudo no ha adquirido firmeza y por ende no podría ser aplicado al caso.

La Sala se aparta de esta consideración, por lo siguiente: el recurso extraordinario de anulación, no es posible equipararlo al recurso ordinario de apelación, en tanto éste, a diferencia de aquél, sí suspende los efectos de la decisión apelada. El juez de la anulación, no sobra advertirlo, no puede pronunciarse sobre el fondo del Laudo Arbitral, “ni calificar o modificar los criterios expuestos por el tribunal arbitral”, sino que su competencia está confinada a resolver posibles errores en el procedimiento o infracciones arbitrales y garantizar el debido proceso; esto es, no constituye una instancia más, ni es superior jerárquico del tribunal de arbitramento. Tampoco –y es lo que concierne al caso – puede suspender el cumplimiento del laudo, salvo que se trate

de una entidad pública que solicite la suspensión.

En efecto, el artículo 42 de la Ley 1563 de 2012, inciso 3º, dispone en lo relativo al trámite de la anulación, que “la interposición y el trámite del recurso extraordinario de anulación no suspenden el cumplimiento de lo resuelto en el laudo, salvo cuando la entidad pública condenada solicite la suspensión”.

Significa lo anterior que el laudo es exigible y ejecutable desde su creación, aun cuando contra él se haya ejercitado la acción de anulación, con la salvedad vista.

En su obra “La Impugnación de Laudo Arbitral”, Tomo VI3, el tratadista HERNANDO HERRERA MERCADO, al respecto señala lo siguiente:

“Por último, vale la pena recabar en la materia atinente a los efectos de la interposición de la anulación y su virtualidad o no para suspender la resolutive arbitral.

Como principio ampliamente reconocido, la anulación no presupone efectos suspensivos de la ejecución del laudo, lo que tiende ciertamente a dotar de mayor certidumbre al arbitraje. O sea, el laudo es ejecutable aunque se haya ejercitado la anulación; cosa distinta, como se contempla en varias legislaciones –contrario ahora a lo que sobre el particular sigue la nuestra–, que el recurrente pueda solicitar la suspensión de la ejecución ofreciendo caución por el valor de la condena, y/o por los daños y perjuicios que pudieran derivarse de la demora en la ejecución.

En consecuencia, a pesar de la anulación del laudo, su resolutive presta mérito ejecutivo y su cumplimiento puede ser demandado ejecutivamente. Ello supone, curiosamente la eventual coexistencia de dos procesos frente a un mismo laudo arbitral – el que persigue su ejecución y el que busca su anulación–. Lo que hace manifiesto la eficacia y dentro de ella la ejecutabilidad del laudo presentado como título ejecutivo, independientemente de que este pueda ser recurrido.

Por consiguiente, en ordenamientos como el nuestro, la anulación no posee la potencialidad de afectar con ineficacia provisional el cumplimiento del fallo en virtud de la interposición de dicha impugnación.

(...)

Para mayor claridad, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, mediante concepto de 31 de agosto de 2004, Rad. 1602, citado en la misma obra, señaló que “por su finalidad la anulación total o parcial del laudo, como su nombre lo indica, comparte con las acciones de nulidad el principio del derecho que

todo acto jurídico, cuya nulidad no es manifiesta, se presume válido mientras tal nulidad no se declare judicialmente”

En suma y en acogimiento a la anterior tesis, a juicio de la Sala, la empresa actora en el caso sub examine, ha debido acatar el laudo arbitral suscrito dese el 2 de diciembre de 2021, que, en lo relativo al procedimiento previo a la sanción o al despido, establece:

“ARTÍCULO 11. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES Y TERMINACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA

Antes de proceder a aplicar una sanción disciplinaria o a efectuar un despido con justa causa, la empresa deberá observar el siguiente procedimiento:

A) Conocida la falta presuntamente cometida por el trabajador, la empresa dentro de los siete (7) días hábiles siguientes deberá informarlo por escrito al trabajador con copia al sindicato, indicando con precisión los hechos de que se trata y señalando día y hora la realización de descargos.

B) En la audiencia de descargos el trabajador, con el acompañamiento de dos miembros de la organización sindical si así lo desea, ofrecerá las explicaciones que considere pertinentes, pudiendo allegar las pruebas que estime conducentes para el esclarecimiento de los hechos.

C) Agotada en su totalidad la audiencia de descargos y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su finalización, la empresa decidirá si va a proceder a la aplicación de una sanción o la finalización del contrato de trabajo con justa causa, según el caso, decisión que será comunicada por escrito al trabajador con copia al sindicato.

D) En caso de estar inconforme el trabajador con la decisión de la empresa, podrá solicitar por escrito dentro de los dos (2) días hábiles siguientes la reconsideración de la medida, indicando las razones en que sustente la solicitud.

E) La empresa dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la recepción del recurso resolverá si mantiene la decisión inicial o si la modifica.

PARÁGRAFO. Será ilegal la sanción o la terminación del contrato de trabajo que se efectúen pretermitiendo total o parcialmente el procedimiento anterior, caso en el cual el trabajador tendrá derecho a que se reintegre el salario correspondiente a los días de la eventual suspensión o el pago de la indemnización por la finalización unilateral del contrato de trabajo.”

Se evidencia en ese caso la pretermisión del trámite anterior, puesto que, i) la empresa tuvo conocimiento de la falta - al menos de la última de ellas del 18 de agosto - el mismo día de su presentación. Así se infiere de la declaración del Sr. GERMÁN ALONSO SERNA VILLA, jefe inmediato del demandado, quien fue notificado en el instante y se hizo presente en el lugar de los hechos a constatar los daños generados. Entre el 18 de agosto y el 30 de agosto, cuando se programó la primera diligencia de descargos que resultó fallida por la incapacidad del trabajador, transcurrieron más de los 7 días hábiles que establece la norma (8 días concretamente); ii) entre los descargos presentados el 1º de septiembre y la fecha de la carta de despido, transcurrieron 12 días hábiles, cuando el laudo habla de 5 días; iii) de los informes entregados al trabajador, y la decisión respectiva, no se envió copia a la organización sindical; iv) al trabajador no le dio la oportunidad de pedir la reconsideración de la medida.

Así las cosas, sin embargo, la consecuencia que consagra el laudo para los eventos de omisión del procedimiento, no es la nulidad del despido, sino el pago de la indemnización de perjuicios por la finalización del contrato de trabajo, en los términos de la disposición, lo que supone la validez del acto. Es decir, se trata de una ficción legal, pues a pesar de que pueda existir justa causa comprobada para el despido, se produce el pago de una indemnización por la finalización del contrato cuando se viola el procedimiento establecido en el laudo arbitral

En este entendido, lo procedente es autorizar el despido del trabajador, pero con el pago de la correspondiente indemnización por la finalización del contrato de trabajo.

En este orden de ideas, se observa que el Tribunal se apartó del criterio mayoritario de esta Sala de Casación Laboral, comoquiera que resolvió dar aplicación a la disposición contenida en un laudo que no se encuentra ejecutoriado, toda vez que, a la fecha, se encuentra trámite el recurso de anulación interpuesto contra el mismo, trámite identificado con el radicado 05001-22-05-000-2022-92500-01, y, como consecuencia de ello, se itera, no es procedente exigir su cumplimiento vía judicial.

Adicionalmente, el Tribunal se equivocó al ordenar el reconocimiento de la indemnización prevista en el párrafo

del laudo, con fundamento en que se trataba de *«la consecuencia que consagra el laudo para los eventos de omisión del procedimiento»*.

No está por demás recordar que el desconocimiento de un precedente reiterado de una corporación de cierre, sin que medien razones poderosas para apartarse de él, transgrede el derecho a la igualdad ante la ley, el debido proceso y el acceso efectivo a la administración de justicia. Además, como la violación al precedente implica una eventual lesión a derechos pensionales, a esta Sala no le queda duda de la necesidad de que el juez constitucional intervenga para hacer valer la dimensión jurídica, política y social de la Constitución de 1991.

Por ello, le asiste razón al querellante frente a su solicitud de amparo, pues el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín cambió la regla jurisprudencial de esta Sala de Casación Laboral, al interpretar de una forma diferente exigibilidad de un fallo arbitral que no se encuentra ejecutoriado. Así, al momento de que el juez colegiado profirió su sentencia, existía un precedente judicial consolidado desde hace más de siete años, que, sin razón y justificación alguna, desatendió.

Conforme a lo anterior, y ante el evidente desconocimiento del precedente judicial, habrá de concederse la protección invocada al debido proceso y, en virtud de ello, se dejará sin efecto la sentencia de 2 de marzo de 2023, para en su lugar ordenar a la Sala Laboral del Tribunal Superior

del Distrito Judicial de Medellín, que en el término de diez (10) días hábiles, contados a partir de la notificación de esta providencia, profiera nueva decisión, teniendo en cuenta lo expuesto en la parte motiva de este fallo.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONCEDER la tutela de lo derecho fundamental al debido proceso de Darwin Arley Lezcano Vera.

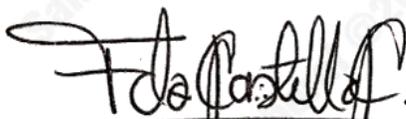
SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO la sentencia de 2 de marzo de 2023, para en su lugar, ordenar a la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, que en el término de diez (10) días hábiles, contados a partir de la notificación de esta providencia, profiera nueva decisión, teniendo en cuenta lo expuesto en la parte motiva de este fallo.

TERCERO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si esta decisión no fuere impugnada.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Presidente de la Sala



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaro voto



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO