



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

FERNANDO CASTILLO CADENA

Magistrado ponente

STL696-2024

Radicación n.º 73354

Acta Extraordinaria 005

Bogotá, D.C., veintidós (22) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

Decide la Corte la acción de tutela presentada por la institución educativa **FE Y ALEGRÍA DE COLOMBIA** contra la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUCARAMANGA**; asunto al que se vinculó al **JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO** de la misma ciudad y a **CHRISTIAN GIOVANNI ROMERO MANTILLA**.

I. ANTECEDENTES

La parte accionante acudió a este mecanismo constitucional por estimar quebrantados sus derechos fundamentales al debido proceso y acceso a la administración de justicia, presuntamente vulnerados por la autoridad judicial accionada.

Del escrito genitor de tutela y de los documentos allegados al plenario, se tiene que Christian Giovanni Romero Mantilla promovió una demanda ordinaria en contra de la empresa accionante, con el fin de que se declarara que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo, desde el 7 de febrero de 2020 hasta el 26 de marzo del mismo año, el cual terminó sin justa causa y, como producto de esto, se ordenara el pago de las acreencias laborales correspondientes.

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito Bucaramanga, mediante fallo del 30 de agosto de 2022, accedió a la relación laboral pretendida en el interregno señalado; sin embargo, no consintió los demás pedimentos, al estimar que la institución contaba con la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo.

El demandante presentó recurso de apelación y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, a través de sentencia del 26 de octubre de 2023, revocó lo resuelto por el juez primigenio, declaró no probadas las excepciones propuestas por la demandada y la condenó al pago de \$17.103.961, por concepto de indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del CST, al no probarse que la causal objetiva de terminación por justa causa.

La petente expuso que la autoridad judicial accionada desconoció la prueba respecto a los actos indebidos e

inaceptables del demandante cuando se desempeñó como docente hacia su compañera de trabajo, *«acosándola de manera abusiva, debiendo intervenir la dirección de la institución»*. Y, expuso que la *«condena millonaria impuesta a la institución educativa, abusa de su interpretación y en la separación que hace del precedente jurisprudencial, lo cual va en contra de la defensa a la mujer y del respeto que debe brindársele tanto en el trabajo como en cualquier sector de la sociedad»*.

Corolario de lo anterior, la libelista solicitó el amparo de sus derechos fundamentales impetrados y, como consecuencia de ello, revocar la sentencia del 26 de octubre de 2023 que revocó el fallo de primera instancia que la condenó al pago de la indemnización establecida en el artículo 64 del CST.

Mediante auto del 15 de enero de 2024 esta Sala admitió la acción, vinculó a los arriba mencionados y dispuso el traslado correspondiente para el ejercicio del derecho de defensa y contradicción.

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga realizó un recuento de las actuaciones surtidas al interior del proceso objeto de debate constitucional.

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga señaló que la solicitud en ciernes se oteaba improcedente, pues la decisión cuestionada se fundamentó en debida y legal forma, soportada en los

presupuestos fácticos y jurídicos aplicables al *sub-judice*, atendiendo el marco del asunto apelado, sin que se hubiere violado derecho fundamental alguno de las partes

II. CONSIDERACIONES

Para proteger los derechos fundamentales de cualquier persona, amenazados o vulnerados por acción u omisión de una autoridad pública, se estableció en el artículo 86 de la Constitución Política la vía preferente de la tutela, que le permite a todo ciudadano acudir a la Rama Judicial en busca de una orden que impida el acto amenazante o lo suspenda.

Es pertinente recordar que frente a la procedencia de la tutela contra providencias judiciales, esta Corte ha estimado que ello solo acontece en casos concretos y excepcionales, cuando las actuaciones u omisiones de los jueces violenten en forma evidente y grosera derechos constitucionales 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.

De otra parte, el artículo 29 de la Constitución Política establece que «*el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas*». Esta disposición reconoce el principio de legalidad como fundamental en el ejercicio de las actividades tanto judiciales como administrativas y, comprende la regulación que previamente delimita los poderes del Estado y establece las garantías de

protección a los derechos de los asociados, de forma tal que ninguna actuación desplegada por quienes ejerzan dichas funciones dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentre sujeta a procedimientos señalados en la ley y en los reglamentos.

En ese contexto, la Sala ha establecido los presupuestos generales y específicos que dan lugar a la intervención del juez constitucional en la órbita del juez natural y ha señalado que uno de estos últimos ocurre cuando se verifica que el juez en el proceso ordinario aplica al caso una norma que no es, deja de aplicar la que lo es, la aplica indebidamente u opta por una interpretación que contraría los postulados mínimos de la razonabilidad jurídica (defecto sustantivo o material).

En el presente caso, la Sala observa que la parte actora pretende se revoque la sentencia del 26 octubre de 2023 revocó el fallo de primera instancia que la condenó al pago de al pago de la indemnización por despido injusto establecida en el artículo 64 del CST.

Dado que se cumplen los requisitos de procedibilidad de esta acción, se estudiará de fondo la decisión que zanjó el asunto. En esa oportunidad, el *ad quem* refirió lo plasmado en el artículo 80 *ibidem*, el cual dispone que «*el periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso*», consideró que la censura planteada por el demandante tenía vocación de prosperidad, pues al revisar la carta de terminación allegada

era claro que *«la demandada no motivó ni demostró en el plenario la falta de competencia o idoneidad para ejercer la labor de quien fuera su trabajador, en la medida en que le bastó informarle a este despacho que había decidido»*.

Bajo la esa misma senda, el tribunal estableció la ausencia de comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador, por lo que la desvinculación efectuada se tornaba injusta y daba lugar a la indemnización de que trata el artículo 64 del CST.

Además, la corporación enjuiciada reiteró a lo dicho por el testigo Arturo Franco que mencionó que:

Con el profesor se da una situación con él y la profesora LUISA FERNANDA en el periodo de prueba, nosotros documentamos la situación que se presenta entre los dos antes de finalizar el periodo de prueba a todo el personal se le hace una revisión de todas las situaciones para saber si continuamos con ellos, dentro de eso está la situación del profesor, yo envié al director regional las novedades de estas revisiones y pues ya se toma la decisión de la no continuidad (...) El 27 de febrero la profesora LUISA FERNANDA RICO envía una carta en la que manifiesta una serie de situaciones con el profesor CHRISTIAN ROMERO, en el que ella se siente acosada (...) La situación es que el profesor la buscaba en los espacios del colegio, fue hasta su casa, le escribía por WhatsApp y ella se sentía un poco intimidada y acosada, hicimos una reunión posterior con las partes involucradas llegando a unos acuerdos para mantener el clima laboral y un ambiente de respeto.

Frente a esto, el colegiado concluyó que nada de lo señalado se dijo al momento de finalizar el vínculo entre las partes, de ahí que:

No pueda erigirse como una falta de competencia o idoneidad del demandante para ejercer su labor, máxime cuando según el relato del mismo testigo, después de realizada la reunión citada para ventilar el tema ninguna otra situación relacionada con el asunto, se presentó, aspecto que fue relatado también por la compañera involucrada, esto es, la testigo Luisa Rico, quien manifestó que, posterior a la reunión, el demandante no desplegó ningún acto que la incomodara, afirmando que "(...) no, incluso por eso les digo que para mí fue una buena acción de los directivos actuar así porque el ambiente laboral se tornó después bien, él se mostró distante hablamos en ocasiones pero fue porque él a mis niños los tenía como docente de educación física, entonces cada quien respeto su espacio y el entorno laboral súper bien (...)".

Pues bien, al analizar la decisión controvertida, la Corte considera que se incurrió en un defecto sustantivo y, por esa vía, vulneró los derechos fundamentales al debido proceso y acceso a la administración de justicia del accionante, como pasa a explicarse.

El artículo 76 del CST trata sobre el periodo de prueba, el cual dispone que *«es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del (empleador), apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo»*.

Asimismo, en relación se tiene que el canon 77 *ibidem* sostiene que *«el período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo»*. Y, el 78 de la misma normatividad, establece que:

El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a

un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Asimismo, en sentencia CSJ SL, 3 sep. 1980, rad. 7419, se expresó:

Enseña el artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo que el período de prueba es la fase inicial del contrato de trabajo y que tiene por objeto que tanto el patrono como el empleado puedan cerciorarse de las recíprocas ventajas o inconvenientes que traiga para ellos el vínculo laboral que han contraído. El artículo 77 exige que este período se pacte por escrito. Y el artículo 3º del Decreto Legislativo 617 de 1954, que modificó el 80 del Código, estatuye que durante el período de prueba el contrato puede darse por terminado en cualquier momento sin aviso previo y, obviamente, sin necesidad de invocar motivo concreto para hacerlo.

Ello significa que si en un contrato de trabajo se estipula de modo regular el período de prueba y si no se alega y demuestra que el consentimiento de alguna de las partes, respaldado con su firma en el contrato, está viciado por error, fuerza o dolo, dicho pacto debe tener todas sus consecuencias jurídicas, sin que le sea dable al intérprete de aquellas normas descalificarlo con argumentos o reflexiones que no surjan de su prístino texto, porque al hacerlo viene a quebrantar los preceptos por errónea exégesis. Ejercer el derecho de dar por terminado el contrato de trabajo que surge del pacto de período de prueba no implica entonces despido injusto del empleado.

Dicho lo anterior, se observa que el colegiado encausado, como ya se señaló, incurrió en un defecto sustancial al considerar que se debía ordenar el pago de la indemnización por despido sin justa causa, porque la entidad educativa demandada *«no motivó ni demostró en el plenario la falta de competencia o idoneidad para ejercer la labor de quien fuera su trabajador, en la medida en que le bastó informarle a*

este despacho que había decidido», toda vez que, de acuerdo a la normatividad y jurisprudencia descrita, las únicas condiciones para dar por terminado el contrato laboral invocando el período de prueba, es su pacto por escrito, que no exceda la duración máxima legal y que la manifestación de voluntad no esté mediada de error fuerza o dolo, después de ello, es posible la finalización sin previo aviso y sin invocar motivación particular.

Por lo tanto, erró la autoridad judicial de segundo grado al darle una interpretación distinta a las normas que tratan lo referente al periodo de prueba, su validez por escrito y el término que comprendía, al señalar que el empleador estaba obligado a motivar la decisión fundado en el desempeño y aptitudes del trabajador en período de prueba, cuando el empleador dio por terminada la relación laboral antes de vencerse el periodo de dos (2) de prueba pactado por las partes, sin que se deba hacer plasmar en la carta de despido una causa objetiva, como pretende el tribunal encausado debía suceder.

Dicho esto, es palmario que el defecto enrostrado llevó a condenar a la institución educativa demandada erróneamente a la indemnización del artículo 64 del CST, a pesar de que su conducta, como se dijo, estaba amparada por el ordenamiento sustantivo.

En ese orden de ideas, se encuentra acreditada la violación al debido proceso de la institución educativa Fe y Alegría de Colombia razón por la cual, se concede el amparo

pretendido y se deja sin efecto el proveído del 31 de agosto de 2023 dictado por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga en su lugar, se otorga el término de diez (10) días, contados a partir de la notificación de esta providencia, para que dicha autoridad se pronuncie nuevamente sobre el recurso de apelación presentado contra la sentencia 30 de agosto de 2022, teniendo en cuenta las consideraciones aquí expuestas.

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: TUTELAR los derechos fundamentales al debido proceso y acceso a la administración de justicia de la institución educativa **FE Y ALEGRÍA DE COLOMBIA**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO el proveído de 26 de octubre de 2023 dictado por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga.

TERCERO: ORDENAR que, en el término de diez (10) días contados a partir de la notificación de esta providencia, la autoridad judicial accionada se pronuncie nuevamente sobre el recurso de apelación presentado contra la sentencia

del 30 de agosto de 2022, teniendo en cuenta las consideraciones aquí expuestas.

CUARTO: NOTIFICAR esta decisión a los interesados en la forma prevista por el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

QUINTO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si esta decisión no fuere impugnada, de conformidad con el Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Presidente de la Sala



FERNANDO CASTILLO CADENA



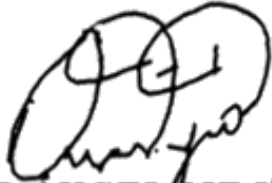
LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
ACLARA VOTO



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Salvo voto



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Salvo voto



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Firmado electrónicamente por:

Gerardo Botero Zuluaga
Presidente de sala

Fernando Castillo Cadena
Magistrado

Luis Benedicto Herrera Díaz
Magistrado
Aclaración de voto

Iván Mauricio Lenis Gómez
Magistrado
Salvamento de voto

Clara Inés López Dávila
Magistrada
Salvamento de voto

Omar Ángel Mejía Amador
Magistrado

Marjorie Zúñiga Romero
Magistrada

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 0FA39BCBE9266394B040502D7ABCEABF5BAC5563E2AB246D40A946E131A09D8B

Documento generado en 2024-02-16



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

ACLARACIÓN DE VOTO

FERNANDO CASTILLO CADENA

Magistrado ponente

Radicación n.º 73354

Como lo dejé asentado en la Sala respectiva, aun cuando estoy de acuerdo con la decisión adoptada en el presente asunto de amparar los derechos fundamentales de la institución educativa accionante, debo aclarar mi voto en lo que respecta a los argumentos aducidos, en los que se manifiesta de manera irrestricta que *«las únicas condiciones para dar por terminado el contrato laboral invocando el período de prueba, es su pacto por escrito, que no exceda la duración máxima legal y que la manifestación de voluntad no esté mediada de error fuerza o dolo, después de ello, es posible la finalización sin previo aviso y sin invocar motivación particular»*.

Ello es así porque, aunque, en principio, el período de prueba puede considerarse como una excepción al principio constitucional de la estabilidad en el empleo, en la medida en que permite la libre terminación de la relación laboral por parte del empleador en caso de que el trabajador no satisfaga

las expectativas del empleo para el que fue contratado, sin que sea necesario que se invoque una justificación, dicha facultad discrecional no puede ser absoluta y, en ese sentido, no puede desconocer los límites constitucionales y los convenios internacionales de trabajo¹, en virtud de los cuales se impone al Estado el deber de formular y llevar a cabo políticas que promuevan métodos adecuados a las condiciones y las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación arbitraria a este respecto.

Me explico, el artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que el período de prueba es *«la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de este, la conveniencia de trabajo»*; y, por su parte, el artículo 80 *ibidem* consagra el efecto jurídico que, en síntesis, se traduce en la facultad de dar por terminado unilateralmente el período de prueba en cualquier momento y sin previo aviso.

De lo anterior se colige que la teleología del período de prueba es la comprobación de las aptitudes del trabajador para el particular empleo al que se le ha vinculado y la conveniencia de ese empleo para éste mismo, lo que comprenderá, en esencia, que sean en últimas razones objetivas las que motiven la terminación libre del vínculo

¹ Verbigracia el Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo

laboral. Sin embargo, no se puede descartar que tal facultad, en determinados casos, exceda al punto de afectar derechos fundamentales del trabajador o que se tome como licencia para el ejercicio de la arbitrariedad, por lo que, en mi criterio, y teniendo como piedra angular la prohibición de cualquier discriminación injustificada en el empleo, como la necesidad de procurarse estabilidad en el empleo y su ejercicio en condiciones dignas y justas, en los casos en los que el trabajador alegue que su despido se produjo como resultado de un acto discriminatorio por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, entre otras, el juez tiene, no solo la facultad, sino el deber de exigir la comprobación objetiva de la falta de competencias mínimas para el ejercicio de la labor contratada por parte del trabajador.

Y en caso de no existir razones justificadas y de estar presentes criterios sospechosos de discriminación, debe declararse que el despido fue sin justa causa e imponerse la respectiva indemnización para el trabajador, pues, se itera, el operador judicial no puede pasar por alto que en ciertos eventos sea evidente que el ejercicio de dicha facultad resulta discriminatoria o vulneradora de derechos fundamentales de trabajador.

Por la brevedad debida, dejo así aclarada mi posición frente a la decisión adoptada.

Fecha ut supra,



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ