

Sentencia T/276/14

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/276/14
Expediente	—
Fecha	1998-10-02
Sala	Sala Laboral
Magistrado ponente	MARÍA VICTORIA CALLE
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Particulares Cuando Existe Una Relacion De Indefension O Subordinacion
- Accion De Tutela En Los Casos De Desvinculacion Laboral De Sujetos De Especial Proteccion Constitucional
- Accion De Tutela Frente A Medio De Defensa Judicial
- Principios De Legalidad Y Tipicidad En Materia Disciplinaria
- Derecho Al Debido Proceso, Al Trabajo Y A La Dignidad Humana
- Accion De Tutela Contra Particulares Cuando El Afectado Se Encuentra En Estado De Indefension

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Contra un particular cuando el solicitante se encuentra en una situación de subordinación respecto a este. Según la jurisprudencia de esta Corte, en materia laboral, tal subordinación alude a la relación de dependencia

Texto completo

T-276-14 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-276/14 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES CUANDO EXISTE UNA RELACION DE INDEFENSION O SUBORDINACION- Jurisprudencia constitucional sobre procedencia excepcional Procede la acción de tutela contra un particular cuando el solicitante se encuentra en una situación de subordinación respecto a este. Según la jurisprudencia de esta Corte, en materia laboral, tal subordinación alude a la relación de dependencia jurídica que existe entre el trabajador y el empleador y, que se manifiesta en la sujeción del primero a las órdenes y a la dirección del segundo en el desarrollo de su actividad. Se entiende que hay subordinación entre el tutelante y el empleador demandado incluso cuando, con ocasión de la terminación del contrato de trabajo, la relación no existía para la fecha en que se interpuso la acción de tutela. Tal interpretación extiende en el tiempo los efectos de la subordinación para amparar al trabajador frente a un despido injusto.

ACCION DE TUTELA EN LOS CASOS DE DESVINCULACION LABORAL DE SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION CONSTITUCIONAL - Procedencia excepcional Es regla general que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral puesto que estas controversias pueden ventilarse ante la jurisdicción ordinaria y contenciosa administrativa, según la naturaleza de la vinculación. Sin embargo, esta Corporación ha sostenido que dicha acción es procedente cuando se trata de (i) personas en circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental; o (ii) sujetos de especial protección constitucional que, a raíz de tal condición, pueden ser acreedores de una estabilidad laboral reforzada.

En ambos eventos, la ineficacia o inidoneidad de los otros medios judiciales de defensa radica en las cargas procesales y los tiempos que les imponen a personas que no están en capacidad de soportarlas.

ACCION DE TUTELA FRENTE A MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL- Procedencia excepcional como mecanismo transitorio para evitar perjuicio irremediable Independientemente de que la acción de tutela sea propuesta por una persona en situación de debilidad manifiesta o un sujeto de especial protección constitucional, sólo será procedente si, como resultado de un perjuicio irremediable, los medios ordinarios de defensa resultan ineficaces o inidóneos a la luz del caso concreto. Su análisis y la evaluación del perjuicio irremediable deben realizarse con el ánimo de preservar la naturaleza de la acción de tutela. Esto es, (i) evitar que desplace a los mecanismos ordinarios al ser estos los espacios preferentes para invocar la protección de los derechos constitucionales; y (ii) garantizar que opere únicamente como el último recurso cuando, en una circunstancia específica, se requiere suplir los vacíos de defensa que presenta el orden jurídico para la protección de los derechos fundamentales.

PRINCIPIOS DE LEGALIDAD Y TIPICIDAD EN MATERIA DISCIPLINARIA- Reglas jurisprudenciales El principio de legalidad ordena que las conductas prohibidas, las sanciones aplicables, los criterios para su determinación y los procedimientos previstos para su imposición estén definidos en un instrumento normativo previo a la comisión de los hechos cuyo juicio se pretende adelantar. El principio de tipicidad, establece que las infracciones, las sanciones aplicables y la correlación que debe haber entre las unas y las otras deben estar descritas de forma clara, expresa e inequívoca.

Particularmente, este principio trata sobre el nivel de claridad que debe haber en (i) el grado de culpabilidad del agente (si actuó con o sin intención); (ii) la gravedad de su conducta (si por su naturaleza debe ser calificada como leve, grave o gravísima); y (iii) la graduación de la respectiva sanción (mínima, media o máxima según la intensidad del comportamiento).

MORAL SOCIAL - Referente legislativo para definir situaciones jurídicas /MORAL SOCIAL - Referente legislativo para restringir ejercicio de libertades Se refiere a un conjunto puntual de valores que una sociedad específica defiende unánimemente para facilitar la convivencia pacífica entre morales individuales distintas.

Consiste, por ende, en el mantenimiento de una conducta, no ya solamente individual, inmanente, sino colectiva, que se ajuste a ciertos principios éticos y a lo que esa sociedad considera deben ser reglas de conducta que conduzcan a una convivencia armónica, al mutuo respeto entre los asociados y, en última instancia, al logro de la paz tanto a nivel interno como a nivel colectivo. De esta manera, la moral social evita que cada individuo, en un mal entendido concepto del derecho al libre desarrollo de la personalidad, ejerza su absoluta voluntad en contravía de los intereses comunes y de terceros.

DERECHO AL DEBIDO PROCESO, AL TRABAJO Y A LA DIGNIDAD HUMANA- Vulneración por despido al exhibir disfraz en el parqueadero de la empresa, sin observar atentamente los elementos de culpabilidad, y proporcionalidad que caracterizan a la función disciplinaria **DERECHO AL DEBIDO PROCESO, AL TRABAJO Y A LA DIGNIDAD HUMANA-** Orden de reintegro transitorio a un cargo en iguales o similares condiciones al que desempeñaba al momento del despido **DERECHO AL DEBIDO PROCESO, AL TRABAJO Y A LA DIGNIDAD HUMANA-** Orden de pagar todos los salarios, prestaciones sociales y aportes a salud y pensiones a que tenga derecho **ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES CUANDO EL AFECTADO SE ENCUENTRA EN ESTADO DE INDEFENSION-** Orden de modificar el Reglamento Interno de Trabajo con el ánimo de precisar de manera clara, expresa e inequívoca los comportamientos considerados como “inmorales” Referencia: expediente T-4000264 Acción de tutela presentada por Osvaldo Manuel Laborde Álvarez contra C.I. Prodeco S.A.

Magistrada ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Bogotá D.C., seis (6) de mayo de dos mil catorce (2014) La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo y Luis Guillermo Guerrero Pérez, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y previas al cumplimiento de los requisitos y trámites legales y reglamentarios, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA En el proceso de revisión del fallo proferido, en primera instancia, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Santa Marta el diecisiete (17) de abril de dos mil trece (2013) y, en segunda instancia, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta el diez (10) de mayo de dos mil trece (2013), en el proceso de tutela iniciado por el señor Osvaldo Manuel Laborde Álvarez en contra de C.I. Prodeco S.A.

I. ANTECEDENTES E l señor Laborde Álvarez interpuso acción de tutela contra C.I. Prodeco S.A. (en adelante Prodeco) por considerar que esta empresa vulneró su derecho fundamental al debido proceso. Según el tutelante, la vulneración aconteció cuando la compañía: (i) lo despidió arguyendo una falta a la moral por haber exhibido un disfraz en el parqueadero de la empresa dejando al descubierto sus nalgas; (ii) no observó el procedimiento establecido para el despido de personal y la proporcionalidad entre faltas y sanciones, consagrados en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustibles y Energética, Seccional Santa Marta (SINTRAMINERGÉTICA) [1] ; (iii) no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo para realizar su despido a pesar de que, en su entender, gozaba de estabilidad laboral reforzada por padecer diferentes enfermedades; y (iv) no tuvo en cuenta que el salario devengado era su único ingreso, así como el sustento de dos (2) de sus hijos menores de edad.

1. Hechos 1.1. Osvaldo Manuel Laborde Álvarez es una persona de cincuenta y ocho (58) años de edad [2] . Estuvo vinculado laboralmente a Prodeco S.A. por medio de un contrato de trabajo a término indefinido desde el dos (2) de octubre de mil novecientos noventa y ocho (1998) [3] hasta el veinticinco (25) de febrero de dos mil trece (2013). Antes de su despido, se desempeñaba como Patrón de Bote [4] .

Como último salario mensual, percibió un total de un millón novecientos mil trescientos ochenta y dos (\$ 1.900.382) pesos . Hizo parte de SINTRAMINERGÉTICA desde el veintiuno (21) de diciembre de dos mil nueve (2009) [5] hasta la fecha de retiro.

1.2. Con ocasión de las fiestas que se realizaban en la ciudad de Santa Marta el día domingo diez (10) de febrero de dos mil trece (2013), el tutelante exhibió un disfraz delante de sus compañeros en el parqueadero de su trabajo cuando se disponía a abordar el bus de la empresa de regreso hacia su casa [6] . El disfraz constaba de una peluca de color rosa, unas gafas oscuras con un marco blanco, un “top” de color negro con relleno en el pecho y una tanga tipo “hilo dental” de color piel que dejaba al descubierto sus nalgas [7] . Dicho atuendo está registrado en cuatro (4) fotografías. En la primera, se ve al señor Laborde mirando y sonriendo hacia a la cámara utilizando la peluca, las gafas, el “top” y una camisa abierta. En el fondo, se ven otros trabajadores conversando y riendo. En la segunda, aparece de perfil en frente de dos (2) buses utilizando el mismo atuendo con la camisa abierta y un pantalón a la altura de la cintura. En la tercera, se ve al tutelante de espaldas subiendo a uno de los vehículos con la peluca, el “top”, la tanga y los pantalones a la altura de las rodillas exhibiendo sus nalgas. En la cuarta, aparece de perfil mirando hacia la cámara en la entrada del bus en una fotografía de cuerpo entero utilizando la peluca, las gafas, el “top”, la tanga y el pantalón hasta la altura de las rodillas mostrando la parte de su cuerpo ya mencionada.

1.3. Mediante comunicación escrita, el día quince (15) de febrero de dos mil trece (2013) la empresa llamó al accionante a rendir descargos en una audiencia programada para el día siguiente por la presunta violación del Reglamento Interno de Trabajo. No obstante, el peticionario no pudo asistir por problemas de salud. Razón por la cual, la audiencia fue

reprogramada para el veinte (20) de febrero de dos mil trece (2013) mediante citación expedida el día diecinueve (19) del mismo mes.

1.4. En el marco de dicha audiencia, el actor rindió descargos en compañía de dos (2) representantes del sindicato SINTRAMINERGETICA. Allí señaló que, con ocasión del carnaval, había exhibido su disfraz para entretener a sus compañeros y no para ofenderlos o perjudicarlos.

[8] 1.5. Mediante comunicación del veinticinco (25) de febrero de dos mil trece (2013), Prodeco S.A. le informó al señor Laborde que con su actuación “quebrantó en forma grave el reglamento interno de trabajo vigente, no siendo admisibles sus respuestas (...) puesto que dicho comportamiento de ninguna manera es correcto, ni puede ser tolerado en instalaciones o buses al servicio de la empresa”.

[9] Por lo anterior, se dio por terminada la relación de trabajo en esa misma fecha de forma unilateral y arguyendo justa causa. 1.6. Según el Reglamento Interno de Trabajo de la compañía, son obligaciones especiales del trabajador (i) “guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros”; y (ii) “observar buenas costumbres durante el servicio y fuera de él”. Constituye falta grave la (i) “ejecución de un acto inmoral o cualquier otro que demuestre falta de probidad u honradez”;

y (ii) la “violación de obligaciones o prohibiciones especiales previstas en el reglamento interno”. Finalmente, es justa causa de despido “todo acto inmoral en lugar de trabajo”.

[10] 1.7. El señor Laborde consideró que la empresa no observó el procedimiento establecido en la Convención Colectiva de Trabajo para realizar su despido. Consecuentemente, el accionante arguyó que la compañía violó su derecho al debido proceso en cuanto (i) desató los plazos previstos para realizar la audiencia de descargos al citarlo a comparecer inmediatamente, y no en el último día del plazo establecido en la mencionada Convención; y (ii) aplicó una sanción desproporcionada sin tener en cuenta que era la primera falta que cometía.

Según dicha Convención, la empresa debía escuchar los descargos del trabajador “dentro de los seis (6) días hábiles siguientes de conocida la falta”, comunicarle “al empleado su decisión dentro de los tres (3) días hábiles siguientes” e imponer la sanción correspondiente de acuerdo a una escala predefinida, según la cual, le correspondía un llamado de atención por no tener antecedentes.

[11] Por estipulación de la misma Convención, de ser irrespetadas total o parcialmente las normas descritas, se daría lugar a la anulación de la falta.

1.8. Asimismo, el tutelante argumentó que, para ser despedido, el empleador debía obtener previamente autorización por parte del Ministerio del Trabajo pues, a su entender, gozaba de una estabilidad laboral reforzada por presentar un deteriorado estado de salud.

1.9. El señor Laborde fue diagnosticado con un disco lumbar con radiculopatía, estenosis del canal neural por tejido conjuntivo, diabetes mellitus, lesión de hombro y problemas respiratorios asociados al consumo de tabaco.

[12] Como consecuencia de lo anterior, el tutelante acudió el nueve (9) de marzo de dos mil trece (2013) a consulta con un especialista en medicina interna, quien le diagnosticó trastorno de disco lumbar con radiculopatía y le expidió una incapacidad laboral por siete (7) días.

[13] Con posterioridad al despido, el once (11) de marzo de dos mil trece (2013) fue valorado por un médico neurocirujano, [14] quien confirmó el diagnóstico anterior y le expidió una incapacidad laboral por quince (15) días [15]

Por último, el doce (12) de marzo de dos mil trece (2013), el actor ingresó por urgencias a la Clínica Santa Marta con un diagnóstico inicial de lumbago no especificado y, luego de ser valorado por un neurocirujano, [16] se ordenó su hospitalización hasta el dieciséis (16) de marzo del mismo año con un diagnóstico de egreso de “desplazamientos del disco intervertebral, especificado” .

[17] 1.10. Finalmente, el tutelante consideró que su despido pone en riesgo su mínimo vital y el de su núcleo familiar, en especial, el de sus dos (2) hijos menores de edad de cuatro (4) y once (11) años, respectivamente, que dependen directa y únicamente de él [18] pues, a pesar de tener una compañera permanente, su salario era el único ingreso familiar ya que ella, actualmente, no trabaja.

1.11. Con fundamento en los hechos expuestos, el señor Laborde solicitó su reintegro, así como el pago de todas las acreencias laborales causadas durante el tiempo que estuvo cesante.

2. Respuesta de la entidad accionada 2.1. Mediante memorial del quince (15) de abril de dos mil trece (2013), Prodeco solicitó declarar la improcedencia de la acción objeto de estudio por considerar que al actor se le había respetado el derecho al debido proceso. A este respecto, la empresa señaló lo siguiente:

“No es cierto que mi representada haya violado, durante el procedimiento disciplinario del actor, el debido proceso del mismo. Por el contrario, mi representada, en cumplimiento del procedimiento extralegal vigente en la compañía, (i) citó en descargo al actor y se le comunicó de lo anterior al sindicato; (ii) lo escuchó en descargos dentro de los 3 días siguientes a la ocurrencia de la falta, luego de haberse interrumpido el mismo por causa imputable a usted que no le permitieron acudir al trabajo; (iii) en la diligencia, los representantes del sindicato que asistieron, fueron escuchados en cuanto a sus argumentos o explicaciones sobre los hechos en cuestión y; (iv) dentro de los 3 días siguientes a la diligencia de descargos, se tomó la decisión respectiva de terminar el contrato de trabajo con justa causa comprobada imputable al empleado, comunicándosele al actor ese mismo día de tal decisión”.

2.2. Adicionalmente, Prodeco afirmó que (i) el actor no tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada porque la empresa no contaba con restricciones laborales prescritas por su ARL o EPS, no estaba calificado como inválido por las juntas respectivas y “su patología y las incapacidades derivadas de [la] mism[a], eran menores” [19] (limitación equivalente al 7.41%.) ; (ii) la empresa desconocía el estado de salud del accionante en el momento de despido, no pudiendo ser esta la causa de la terminación de su contrato de trabajo; y (iii) los medios ordinarios de defensa eran idóneos y eficaces puesto que la terminación del contrato no le causó un perjuicio irremediable al actor en cuanto la empresa le canceló la liquidación respectiva de manera oportuna.

3. Sentencia de primera instancia 3.1. Mediante sentencia del trece (13) de abril de dos mil trece (2013), el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Santa Marta, Magdalena, negó el amparo de los derechos alegados.

El Despacho declaró la existencia de un procedimiento disciplinario garantista del derecho a la defensa y respetuoso del Reglamento Interno de Trabajo, así como de la Convención Colectiva. A su juicio, se cumplió con el plazo para rendir descargos, se permitió la asistencia de dos (2) representantes sindicales y se aplicó debidamente el reglamento pues, de acuerdo con su tenor literal, un acto inmoral constituye justa causa de despido. No obstante, el Juzgado no explicó por qué portar y exhibir un disfraz en un día de carnaval era un acto inmoral.

3.2. Así mismo, el Juzgado señaló que (i) no hubo nexo causal entre el estado de salud del actor y su despido al ser el primero posterior al segundo; (ii) el juez de tutela no es competente para calificar si el tutelante actuó de forma inmoral ya que esto es asunto de la jurisdicción laboral; y (iii) no hubo prueba de un perjuicio irremediable que ameritara descartar los otros medios de defensa.

4. Impugnación En el escrito de impugnación, el señor Laborde manifestó que Prodeco conocía de su estado de salud con antelación a su despido. Desde el primero (1) de octubre de dos mil seis (2006), el actor había sido diagnosticado con sacroileitis bilateral con cuadro de lumbo-sacralgia de tres (3) años con evolución progresiva a miembro inferior izquierdo asociado a parestesia del mismo.

5. Sentencia de segunda instancia Mediante sentencia del diez (10) de mayo de dos mil trece (2013), la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, Magdalena, confirmó la sentencia de primera instancia. La Corporación consideró que (i) la acción de tutela era improcedente pues no había perjuicio irremediable; (ii) no se violó el derecho al debido proceso porque se dió cumplimiento a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva; (iii) no se puso en riesgo el mínimo vital del actor en cuanto este no acreditó la imposibilidad inmediata de mantener a sus hijos menores; y (iv) existían, para ese entonces, otros medios de defensa judiciales disponibles.

6. Trámite ante la Corte Constitucional 6.1. Mediante Auto del veintiséis (26) de noviembre de dos mil trece (2013) [20] , la Corte Constitucional le solicitó a Prodeco aportar copia de (i) la historia laboral del señor Laborde; (ii) la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con SINTRAMINERGETICA; (iii) la certificación de afiliación del tutelante a dicho sindicato; iv) el régimen disciplinario aplicable a los trabajadores de la empresa; e (v) información sobre si se conocía la situación de salud del actor al momento de su despido. Asimismo, la Corte le pidió al actor aportar copia de su historia clínica antes de la fecha de terminación de su contrato de trabajo e informar si había comunicado a su empleador su situación de salud antes de la terminación del vínculo laboral.

6.2. En respuesta a la providencia señalada, el día dieciséis (16) de diciembre de dos mil trece (2013), se recibió (i) copia de la Convención Colectiva del Trabajo;

(ii) certificado de afiliación del señor Laborde a SINTRAMINERGETICA; (iii) copia del Reglamento Interno de Trabajo; y (iv) copia de la historia laboral del tutelante. Según este último documento, el actor gozó de dieciséis (16) días de incapacidad distribuidos en nueve (9) periodos comprendidos entre el diez (10) de abril de dos mil siete (2007) y el veintitrés (23) de mayo de dos mil doce (2012).

[21] II. CONSIDERACIONES 1. Competencia Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela proferidos dentro del trámite de referencia con fundamento en lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 86 y el numeral 9º del artículo 241 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Presentación del caso y formulación del problema jurídico 2.1. En la acción de tutela de referencia, el actor fue despedido de su lugar de trabajo por portar y exhibir un disfraz mientras abordaba el transporte de la compañía de regreso hacia su casa un domingo de carnaval cuando había finalizado su jornada laboral. Este acto fue considerado inmoral por el empleador y, consecuentemente, clasificado como una violación a las obligaciones especiales del trabajador. Dicha decisión fue sustentada en el Reglamento Interno de Trabajo, según el cual, todo acto de este tipo constituye una falta grave y justa causa de despido sin previo aviso. Argumentando estar enfermo y sufrir una afectación al mínimo vital propio y de su familia compuesta por su compañera permanente, que no labora, y sus hijos menores de cuatro (4) y once (11) años, respectivamente, el tutelante solicitó su reintegro y el pago de las acreencias laborales causadas durante el tiempo cesante. No obstante, los jueces de primera y segunda instancia negaron el amparo solicitado por considerar que la empresa llevó a cabo un proceso disciplinario adecuado, no existió un perjuicio irremediable, no hubo un nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor, no se acreditó una afectación al mínimo vital y existían, para ese entonces, otros medios judiciales de defensa disponibles.

2.2. Teniendo en cuenta los presupuestos fácticos del caso, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional entrará a resolver la tensión existente entre el derecho al debido proceso y el poder disciplinario del empleador, dando respuesta al siguiente problema jurídico:

2.2.1. ¿Viola el derecho fundamental al debido proceso, al trabajo y a la dignidad humana una entidad que despide a un trabajador por exhibir ante sus compañeros de trabajo en el parqueadero de la compañía una vez terminada su jornada laboral un disfraz que deja al descubierto sus nalgas, a pesar de que este incidente no generó ningún daño a la empresa o a un tercero, el actor no actuó con dolo, no tenía antecedentes disciplinarios y llevaba trabajando para dicha compañía más de 15 años? 2.3. Antes de decidir este problema, la Corte analizará si la acción de tutela objeto de estudio es procedente. En este sentido, la Sala se detendrá en la procedibilidad del recurso refiriéndose a la interposición de la acción contra particulares y como mecanismo subsidiario para solicitar el reintegro a un cargo y evitar un perjuicio irremediable.

3. Interposición de la acción de tutela contra particulares – reiteración de jurisprudencia 3.1. La acción de tutela es un mecanismo de defensa judicial diseñado para proteger de manera inmediata los derechos fundamentales cuando estos resultan vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en los casos señalados por la Ley.

[22] 3.2. De acuerdo con el inciso final del artículo 86 superior y artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela puede ser interpuesta contra las acciones u omisiones de los particulares en la medida en que el respeto a los derechos fundamentales no sólo le es exigible al Estado, sino, también, a todos los ciudadanos.

[23] Particularmente, el numeral 9º del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 señala que procede la acción de tutela contra un particular cuando el solicitante se encuentra en una situación de subordinación respecto a este. Según la jurisprudencia de esta Corte, en materia laboral, tal subordinación alude a la relación de dependencia jurídica que existe entre el trabajador y el empleador y, que se manifiesta en la sujeción del primero a las órdenes y a la dirección del segundo en el desarrollo de su actividad [24] .

3.3. Se entiende que hay subordinación entre el tutelante y el empleador demandado incluso cuando, con ocasión de la terminación del contrato de trabajo, la relación no existía para la fecha en que se interpuso la acción de tutela. Tal interpretación extiende en el tiempo los efectos de la subordinación para amparar al trabajador frente a un despido injusto [25] .

4. Interposición de la acción de tutela como mecanismo subsidiario para solicitar el reintegro laboral y evitar un perjuicio irremediable – reiteración de jurisprudencia 4.1. La acción de tutela es procedente si se emplea (i) como mecanismo principal cuando el actor no dispone de otro medio judicial de defensa; (ii) cuando se interpone como mecanismo subsidiario ante la existencia de otros medios que resultan inidóneos o ineficaces, o (iii) como mecanismo subsidiario para evitar la consumación de un perjuicio irremediable. En el primer y segundo caso, la protección constitucional tiene un carácter definitivo, en el tercero, uno transitorio. En ésta última situación, el accionante adquiere la obligación de acudir posteriormente a las instancias ordinarias para que allí se desarrolle el debate jurídico de fondo sobre los hechos planteados en su demanda [26] .

4.2. Debido a esto, es regla general que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral puesto que estas controversias pueden ventilarse ante la jurisdicción ordinaria y contenciosa administrativa, según la naturaleza de la vinculación. Sin embargo, esta Corporación ha sostenido que dicha acción es procedente cuando se trata de (i) personas en circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental; o (ii) sujetos de especial protección constitucional que, a raíz de tal condición, pueden ser acreedores de una estabilidad laboral reforzada.

[27] En ambos eventos, la ineficacia o inidoneidad de los otros medios judiciales de defensa radica en las cargas procesales y los tiempos que les imponen a personas que no están en capacidad de soportarlas.

4.3. Ahora bien, independientemente de que la acción de tutela sea propuesta por una persona en situación de debilidad manifiesta o un sujeto de especial protección constitucional, sólo será procedente si, como resultado de un perjuicio irremediable, los medios ordinarios de defensa resultan ineficaces o inidóneos a la luz del caso concreto. Su análisis y la evaluación del perjuicio irremediable debe realizarse con el ánimo de preservar la naturaleza de la acción de tutela. Esto es, (i) evitar que desplace a los mecanismos ordinarios al ser estos los espacios preferentes para invocar la protección de los derechos constitucionales [28] ;

y (ii) garantizar que opere únicamente como el último recurso cuando, en una circunstancia específica, se requiere suplir los vacíos de defensa que presenta el orden jurídico para la protección de los derechos fundamentales.

[29] 4.4. La determinación de la eficacia e idoneidad de los recursos ordinarios no debe obedecer a un análisis abstracto y general [30] . Es competencia del juez constitucional analizar la funcionalidad y eficacia de tales mecanismos a la luz del caso concreto y de la situación del accionante para determinar si ellos, realmente, permiten asegurar la protección efectiva de los derechos constitucionales fundamentales cuyo amparo se pretende.

[31] En relación con la situación del actor, entiéndase, por ejemplo, su edad, su estado de salud o el de su familia, sus condiciones económicas y la posibilidad de que para el momento del fallo definitivo por la vía ordinaria, la decisión del juez sea inoportuna o inocua.

[32] 4.5. El perjuicio irremediable, por su parte, es un daño a un bien que se deteriora irreversiblemente hasta el punto en que ya no puede ser recuperado en su integridad [33] .

En este sentido, debe (i) ser inminente; (ii) ser grave; (iii) requerir de medidas urgentes para su supresión; y (iv) demandar la acción de tutela como una medida impostergable.

[34] 4.5.1. Por inminencia [35] , se ha entendido algo que amenaza o que está por suceder prontamente. Esto es, un daño cierto y predecible cuya ocurrencia se pronostica objetivamente en el corto plazo a partir de evidencia fáctica y que, por esta razón, justifica la toma de medidas prudentes y oportunas para evitar su realización. No es, por el contrario, una simple expectativa o hipótesis.

4.5.2. La urgencia [36] , por su parte, se ha predicado de las medidas precisas que se requieren para evitar la pronta consumación del perjuicio irremediable y la consecuente vulneración del derecho cuyo amparo se pretende. Por esta razón, la urgencia está directamente ligada a la inminencia. La primera hace relación a la prontitud del evento y la segunda alude a la respuesta célere y concreta que se requiere.

4.5.3. La gravedad [37] se refiere al nivel de intensidad que debe ostentar el daño. Esto es, a la importancia del bien jurídico tutelado. Esta exigencia busca garantizar que la amenaza sea motivo de una actuación extraordinariamente oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas.

4.5.4. Por último, la impostergabilidad [38] de la acción de tutela ha sido definido como la consecuencia de la urgencia y la gravedad bajo el entendido de que su postergabilidad conlleva a su ineficacia por inoportuna y, consecuentemente, a la vulneración del derecho fundamental.

4.6. Para demostrar el perjuicio irremediable, el actor debe indicarle al juez constitucional los hechos que permiten deducir su pronta ocurrencia. De esta manera, la informalidad de la acción de tutela no exonera al accionante de probar, aunque sea de manera sumaria, los hechos en los que basa sus pretensiones [39] pues no todo daño se convierte, automáticamente, en irreparable.

[40] 4.7. A la hora de determinar si existe un perjuicio irremediable, el juez de tutela debe ser más flexible cuando el actor es un sujeto de especial protección constitucional o cuando se encuentra en una circunstancia de debilidad manifiesta [41] .

En desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el juez de tutela debe ofrecer un tratamiento diferencial positivo y analizar la constitución d el perjuicio irremediable desde una óptica igual de rigurosa, pero menos estricta pues el actor no puede soportar las cargas y los tiempos procesales de los medios judiciales ordinarios de defensa de igual forma que el resto de la sociedad [42] .

No obstante, no todos los daños constituyen un perjuicio irremediable por el simple hecho de tratarse de sujetos de especial protección o personas en circunstancias de debilidad manifiesta.

[43] 4.8. En el caso concreto, a pesar de la existencia de medios judiciales de defensa ordinarios para reclamar el reintegro laboral y el pago de acreencias laborales, la Sala considera que la acción de tutela objeto de revisión es procedente por (i) tratarse de un tema eminentemente constitucional que conlleva a la aplicación directa de la Carta Política y, adicionalmente, (ii) por tratarse de un perjuicio irremediable con ocasión de su despido.

4.9. Respecto al primer punto, la violación alegada al derecho fundamental al debido proceso remite al juez de tutela a un debate constitucional. Más allá de los argumentos que presenta el accionante sobre el incumplimiento de los plazos previstos en el reglamento de la compañía, el primer problema jurídico se refiere a la aplicación de un Reglamento Interno de Trabajo que establece un proceso disciplinario que consagra como causal de despido y falta grave la comisión de actos inmorales sin determinar de manera clara y precisa el tipo de conductas prohibidas y sin ofrecer criterios para la evaluación de los comportamientos respectivos. El caso pone de presente, por un lado, la tensión existente entre el principio de legalidad y la facultad disciplinaria del empleador y, por el otro, la consecuente desproporción entre la falta y la sanción.

4.10. La Corte en ocasiones semejantes, ha resuelto casos anteriores al considerar que existe una diferencia de objeto entre la defensa y exigibilidad por vía judicial de los derechos laborales de origen puramente legal y la efectividad de los derechos constitucionales fundamentales cuando estos son afectados de manera directa por conductas u omisiones respecto de las cuales no es suficiente el poder de decisión de los jueces ordinarios a la luz de las leyes que aplican.

[44] 4.11. Dicho esto, la Sala encuentra que la acción es, adicionalmente, procedente en cuanto Prodeco es una persona jurídica particular [45] que celebró [46] y dió por terminado unilateralmente [47] un contrato de trabajo a término indefinido con el accionante . Si bien finalizó la relación laboral antes de la interposición de la acción de tutela, se entiende que la subordinación sobrevive hasta la fecha en virtud de que la supuesta vulneración aconteció con ocasión del despido del trabajador.

4.12. Así mismo, la acción es procedente dado que el actor se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por el hecho de ser el jefe de un hogar compuesto por su compañera permanente y dos (2) hijos menores de cuatro (4) y once (11) años [48] , depender exclusivamente de su salario para vivir, estar desempleado y tener reducidas expectativas laborales debido a que padece de diabetes mellitus [49] , tiene cincuenta y ocho (58) años [50] y cuenta con una limitada experiencia profesional circunscrita a la labor que ha realizado durante cerca de quince (15) años (la de patrón de bote). Teniendo esto en cuenta, la Sala considera que el señor Laborde enfrentará serias dificultades para conseguir un nuevo trabajo y, consecuentemente, para superar su estado de debilidad. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y el Ministerio del Trabajo, la tasa de desempleo de las personas mayores de cincuenta y cinco (55) años es menor a aquella de los demás grupos etários [51] .

Su nivel de ingresos promedio es, a la vez, mayor que aquel de personas más jóvenes [52] . Sin embargo, cuando una persona adulta es despedida, encuentra más obstáculos para regresar al mercado laboral. Razón por la cual, las personas

mayores de cincuenta y un (51) años permanecen casi el doble de tiempo desempleadas.

[53] Como consecuencia de esto, un mayor número de adultos recurre a la informalidad, deja de cotizar al Sistema de Seguridad Social y termina por no obtener una pensión.

[54] 4.13. Teniendo en cuenta lo anterior, el despido del actor de su empleo da inicio a la ocurrencia de un perjuicio irremediable pues se afecta su mínimo vital y el de su familia, compuesta por su compañera permanente y sus dos (2) hijos menores de cuatro (4) y once (11) años. Al no contar con un trabajo u otra fuente de ingresos, el accionante no podrá solventar sus necesidades diarias y las de su familia, así como tampoco correr con los gastos necesarios para tratar su enfermedad. Teniendo en cuenta lo anterior, al señor Laborde le es considerablemente más gravoso soportar las cargas y los tiempos propios de los medios ordinarios de defensa judicial pues, para el momento del fallo en la jurisdicción competente su situación familiar y de salud podrían estar seriamente afectadas. Por ello, los medios ordinarios devienen en ineficaces, siéndole constitucionalmente admisible al actor solicitar la toma de medidas urgentes con el ánimo de regresar al mercado de trabajo mientras el juez laboral se pronuncia sobre el fondo del problema. La acción de tutela se torna, de esta manera, en procedente como mecanismo subsidiario y transitorio.

[55] 5. El principio de legalidad y tipicidad como un límite a las facultades disciplinarias del empleador 5.1. El derecho fundamental al debido proceso debe ser garantizado y respetado en toda actuación judicial o administrativa sin perjuicio del carácter público o privado de las partes involucradas [56] . Su contenido está definido, entre otros, por los principios de legalidad y tipicidad. El primero de estos ordena que las conductas prohibidas, las sanciones aplicables, los criterios para su determinación y los procedimientos previstos para su imposición estén definidos en un instrumento normativo previo a la comisión de los hechos cuyo juicio se pretende adelantar.

[57] El principio de tipicidad, por su parte, establece que las infracciones, las sanciones aplicables y la correlación que debe haber entre las unas y las otras deben estar descritas de forma clara, expresa e inequívoca [58] . Particularmente, este principio trata sobre el nivel de claridad que debe haber en (i) el grado de culpabilidad del agente (si actuó con o sin intención); (ii) la gravedad de su conducta (si por su naturaleza debe ser calificada como leve, grave o gravísima); y (iii) la graduación de la respectiva sanción (mínima, media o máxima según la intensidad del comportamiento).

[59] 5.2. De acuerdo con lo anterior, mientras el primer principio se ocupa del aspecto formal y temporal (que no haya sanción sin norma anterior), el segundo establece los parámetros sustanciales mínimos que debe revestir la norma descrita para evitar la restricción injusta de los derechos del sujeto disciplinado. Esto es, la posibilidad de ser sancionado por normas tan amplias, ambiguas u oscuras que le hayan impedido saber si actuaba correcta o incorrectamente. De esta manera, la interrelación entre estos dos principios busca [60] (i) ofrecer seguridad jurídica informando al sujeto sobre las consecuencias de sus actos antes de que los realice; (ii) homogenizar las decisiones que tome la autoridad competente restringiendo la arbitrariedad judicial o administrativa en la amonestación de las prácticas prohibidas; y (iii) asegurar la igualdad de trato hacia todos aquellos que han incurrido en la misma conducta.

5.3. Atendiendo las diferencias en la naturaleza de las conductas reprimidas, los bienes jurídicos involucrados, la finalidad de las sanciones, los sujetos procesados y los efectos jurídicos que se producen en la comunidad, el principio de legalidad y, especialmente, el de tipicidad, se desarrollan de una manera más flexible en materia disciplinaria que penal [61] . Por esta razón, teniendo en cuenta que el derecho disciplinario carece de completud y autonomía, se exige menor precisión en la definición de las conductas y, consecuentemente, se otorga mayor amplitud a quien falla para adelantar el proceso de adecuación típica de estas (determinar si la norma es o no aplicable al caso concreto según los hechos probados).

[62] Por último y en relación con la menor precisión, se admite la adopción de faltas disciplinarias que consagren tipos abiertos o conceptos jurídicos indeterminados.

[63] 5.4. El concepto jurídico de “tipos abiertos” hace alusión a aquellas infracciones disciplinarias que, para evitar la trascipción de todas las obligaciones y prohibiciones de los sujetos disciplinados en las faltas disciplinarias, hacen una remisión a estas últimas bajo la forma “todo aquel que incumpla con las obligaciones descritas en A, incurriría en B” [64] .

Así, una sanción disciplinaria de tipo abierto es aquella según la cual se considera como falta la violación de los deberes especiales del trabajador. A quien falla, por su parte, le corresponde hacer una lectura sistemática del instrumento normativo integrando en el análisis no sólo la norma que establece la falta sino, además, las normas complementarias a las que esta alude. Estas últimas, por su puesto, están igualmente sujetas a los principios de tipicidad y legalidad y deben, como consecuencia, ofrecer una descripción precisa de los elementos que contribuyen a determina una falta.

5.5. Dentro de la categoría de “conceptos jurídicos indeterminados”, por su parte, se incluyen los conceptos de valor o de experiencia que, a pesar de no contar con un enunciado que defina claramente sus límites, deben poder ser precisados en el caso concreto a la luz de los valores, los principios y las reglas de Derecho.

[65] Por esta razón, la aplicación de un concepto indeterminado no puede responder a una apreciación discrecional de quien falla sino, por el contrario, a la interpretación respectiva que ofrece la órbita legal y constitucional y que, consecuentemente, debe llevar a quien toma la decisión a una única y correcta respuesta.

[66] Como consecuencia, la jurisprudencia constitucional ha admitido expresamente que en materia disciplinaria sea válido el uso de conceptos jurídicos indeterminados, siempre y cuando, la forma típica tenga un carácter determinable al momento de su aplicación.

5.6. Para lograr esto, es necesario que en el ordenamiento jurídico, en la Constitución, en la Ley o en el Reglamento Interno de Trabajo se encuentren los criterios objetivos que permitan complementar o concretar las normas disciplinarias de manera razonable y proporcionada.

[67] De lo contrario, esto es, si el concepto es a tal punto abierto que no puede ser concretado en forma razonable, se desconocerá el principio de legalidad pues la definición del comportamiento prohibido quedará abandonada a la discrecionalidad de quien juzga violando consecuentemente el derecho fundamental al debido proceso.

[68] 5.7. En sede de control abstracto, la Corte Constitucional ha señalando reiteradamente la inconstitucionalidad del uso de conceptos jurídicos indeterminados del tipo “acto inmoral” o “buenas costumbres” en materia disciplinaria cuando no son acompañados de una descripción detallada, clara y precisa de la conducta prohibida, o de criterios o métodos objetivos de interpretación que permitan determinar cuáles comportamientos constituyen faltas disciplinarias.

5.8. En la Sentencia C-431 de 2004 [69] esta Corporación declaró la inconstitucionalidad de varios apartes de la Ley 836 de 2003 por medio de la cual se expidió el Régimen Disciplinario de las Fuerzas Militares. Particularmente, al referirse al numeral 10° del artículo 58 y al numeral 1° del artículo 59 de dicho reglamento (que clasificaban como falta gravísima y como falta grave, respectivamente, “observar conducta depravada” y desarrollar “ actos contra la moral o las buenas costumbres dentro de cualquier establecimiento militar”), la Corte declaró inexecutable las expresiones descritas por considerar que eran demasiado imprecisas al no indicar cuáles actos concretos eran sancionables. Situación que se prestaba para la arbitrariedad de quien juzgaba la conducta.

[70] 5.9. Al resolver una demanda de inconstitucionalidad contra la Ley 842 de 2004, mediante la cual se modificó la reglamentación del ejercicio de la ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares, se adoptó el Código de Ética Profesional y se dictaron otras disposiciones, la Corte declaró la inexecutable del literal e) del artículo 32 mediante el cual se prohibía a todos los profesionales ejecutar en el lugar donde ejerciesen su profesión “actos que atenten contra la moral y las buenas costumbres” . A través de la Sentencia C-570 de 2004 [71] , la Corte

consideró que las normas acusadas excedieron el grado de indeterminación aceptable constitucionalmente pues describieron conductas sancionables por medio de conceptos imprecisos que le permitían al juzgador llenarlos de contenido de manera subjetiva.

[72] 5.10. Finalmente, al resolver una demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 9º del artículo 35 de la Ley 734 de 2002, por medio de la cual se expidió el Código Disciplinario Único y se estableció como prohibición para todo servidor público “ejecutar en el lugar de trabajo actos que atenten contra la moral o las buenas costumbres”, la Corte declaró la inexecutable de dicha norma por utilizar los conceptos jurídicos indeterminables de “moral” y “buenas costumbres”.

5.11. A través de la Sentencia C-350 de 2009, [73] la Corte consideró que, a pesar de la importancia constitucional del concepto de “moralidad pública”, las expresiones “moral” y “buenas costumbres” en un régimen disciplinario (i) violaban el principio de legalidad y tipicidad y afectaban la seguridad jurídica de los servidores públicos como resultado de su vaguedad y ambigüedad; y (ii) no se relacionaban directamente con el ejercicio de las funciones de dichos trabajadores.

[74] 5.12. En este último pronunciamiento, la Corte reiteró su línea jurisprudencial sobre la aplicación restringida de la “moral social”. Esta se refiere a un conjunto puntual de valores que una sociedad específica defiende unánimemente para facilitar la convivencia pacífica entre morales individuales distintas.

[75] Consiste, por ende, en “el mantenimiento de una conducta, no ya solamente individual, inmanente, sino colectiva, que se ajuste a ciertos principios éticos y a lo que esa sociedad considera deben ser reglas de conducta que conduzcan a una convivencia armónica, al mutuo respeto entre los asociados y, en última instancia, al logro de la paz tanto a nivel interno como a nivel colectivo”.

[76] De esta manera, la moral social evita que cada individuo, en un mal entendido concepto del derecho al libre desarrollo de la personalidad, ejerza su absoluta voluntad en contravía de los intereses comunes y de terceros.

[77] Debido a esto, la Corte ha desechado la adopción jurídica de sistemas morales particulares, pero “ha convalidado en cambio la noción de “moral social”, como criterio al cual puede acudir el juez constitucional para determinar la conformidad con la Carta de las normas que persiguen la defensa de un principio de moralidad”.

[78] 5.13. A este respecto, esta Corporación precisó que “no puede el juez constitucional olvidar que muchas veces las razones de tipo moral, aunque están de acuerdo con la opinión preeminente en algún momento, pueden vulnerar el derecho a la autonomía de los sujetos cuyo plan de vida no está en consonancia con los proyectos vitales aceptados por la generalidad de los ciudadanos”.

[79] 5.14. La moral social puede restringir el libre desarrollo de la personalidad únicamente cuando resulta racionalmente necesaria para “armonizar proyectos individuales de vida que, pese a ser absolutamente contradictorios, resultan compatibles con una democracia constitucional”.

[80] La Constitución expresamente señala que los derechos de los demás y el orden jurídico limitan el goce de los derechos individuales. En tales condiciones, no puede negarse a la autoridad competente la atribución de dictar reglas necesarias a fin de preservar el orden público o la convivencia, uno de cuyos componentes esenciales es, precisamente, la moral social.

[81] No obstante, esto no quiere decir que cualquier regla moral sirva para tales efectos o que toda restricción resulte constitucionalmente legítima. Es esencial definir el alcance de cada uno de los términos y realizar tantas distinciones como resulte necesario para no originar atropellos inmensos en contra del libre desarrollo de la personalidad de personas que, en ejercicio de su autonomía, no comparten los principios de la mayoría.

[82] Debido a esto, el concepto de moral social utilizado de manera abstracta (esto es, sin ser concretado previamente en comportamientos aceptados y prohibidos), no puede ser empleado para exigirle a un individuo un comportamiento específico, así como tampoco para reprender su comportamiento. Sobre este punto, la Corte se pronunció en la Sentencia C-404 de 2008 [83] al señalar que:

“En el contexto de la sociedad plural y multicultural, la preferencia por la libertad - y esto es fundamental - no puede sucumbir ante una visión que sólo se sustente en el prejuicio, la ignorancia, la simple preferencia generalizada o el mero dictado de una religión o cosmogonía que no pueda ser extendido a los no creyentes. Igualmente, el costo de imponer o mantener la moralidad pública no puede traducirse en la instrumentalización de ninguna persona ni en su pérdida de dignidad y autoestima”.

5.15. Por esta razón, a pesar de que la “moral social” es un concepto jurídico indeterminado con un mayor grado de concreción y desarrollo que la “moral” a secas o las “buenas costumbres”, es igualmente inadmisibles en un régimen disciplinario [84] .

Aunque su contenido es menos impreciso, su aplicación en un caso concreto permite la arbitrariedad pues puede ser entendido y utilizado de distintas maneras.

[85] Hecho que, por las razones expuestas, atenta contra el debido proceso. 5.16. Ahora bien, en sede de tutela, esta Corporación ha resulto dos (2) casos en donde se han utilizado, equívocamente, conceptos jurídicos indeterminados en Reglamentos Internos de Trabajo. En el primero, cuestionó la admisibilidad de dichos conceptos. En el segundo, reparó sobre la ligereza del empleador cuando este aplicó un reglamento sin observar el objetivo ulterior de este instrumento, el impacto de la conducta que pretendía sancionar y el contexto en el cual se cometió.

5.17. En la Sentencia T-768 de 2008, [86] la Corte se ocupó del caso de un trabajador de un banco que fue despedido por besar apasionadamente a una compañera de trabajo en las instalaciones de la empresa y por haber actuado, consecuentemente, en contra del Reglamento Interno de Trabajo, que consideraba una falta disciplinaria la realización de actos inmorales. A pesar de que en dicha sentencia la Corte decidió no tutelar el derecho al debido proceso por considerar que el trabajador había incurrido en faltas adicionales (como haber puesto en riesgo la seguridad del banco al haber bloqueado reiteradamente las cámaras de vigilancia para besar a su compañera), ordenó modificar el Reglamento Interno de Trabajo por contener la expresión “actos inmorales”. Esto en cuanto dicha expresión revestía un nivel de vaguedad y amplitud inadmisibles constitucionalmente pues permitía, como sucedió en dicho caso, la interpretación y aplicación arbitraria del régimen. A este respecto, señaló la Corte:

“ la expresión acto inoral o conducta inoral es muy amplia y vaga adoleciendo de indeterminación y vulnerando de tal manera el principio de tipicidad. En efecto, no se consagra la determinación concreta de los comportamientos inmorales que pueden ser objeto de una justa causa de terminación del contrato por parte del banco, o los criterios objetivos para su determinación, permitiendo abarcar una gran cantidad y diversa de conductas o actos, que apreciables de manera subjetiva por el banco, pueden dar lugar a que se consideren inmorales con el fin de dar por terminada unilateralmente la relación laboral con justa causa, como aconteció en el caso concreto, en el que se consideró acto inoral el besar apasionadamente a una compañera de trabajo, acto que por sí solo en las relaciones personales no tiene dicha connotación y menos con el alcance de ser el motivo para la terminación unilateral de la relación laboral.

(...) Por lo tanto, si bien no se accederá a la tutela en el presente caso, la Corte ordenará al Banco Popular que corrija el Reglamento Interno de Trabajo en el sentido de determinar con claridad cuál es la conducta que da lugar a terminación unilateral del contrato de trabajo, con justa causa, por parte del banco. Lo anterior en el entendido de que de los trabajadores deben poder saber previamente cuáles son las características esenciales del comportamiento que será objeto de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa” [87] .

5.18. Por último, la Corte ha resuelto casos análogos a aquellos de la órbita disciplinaria señalando la inadmisibilidad constitucional de Manuales de Convivencia de instituciones educativas cuando estos consagran el concepto de “moral” en sus faltas disciplinarias. Si bien este campo ostenta sus diferencias con el laboral, el análisis efectuado en sede de tutela resulta aplicable al caso concreto.

5.19. En la Sentencia T-917 de 2006, [88] esta Corporación se ocupó de un caso donde varios jóvenes, en el marco de un paseo escolar, desnudaron a un compañero sosteniéndolo de los pies y haciéndole cosquillas para finalmente arrojarle uvas sobre el trasero y pisárselas. Los estudiantes fueron sancionados con la cancelación de su matrícula y su consecuente no renovación por haber cometido un acto contra la moral cristiana y las buenas costumbres, entre otros. La Corte decidió conceder el amparo solicitado revocando las sentencias de tutela que confirmaban la decisión tomada por el plantel educativo para, posteriormente, autorizar el ingreso de los estudiantes a la entidad y ordenar la corrección del Manual de Convivencia con el ánimo de especificar las conductas prohibidas. A este respecto, esta Corporación se pronunció de la siguiente manera:

“La falta remite a dos conceptos: la “moral cristiana” o “moral” y las “buenas costumbres”. Los dos, son conceptos amplios que pueden abarcar cualquier cantidad y diversidad de conductas y que no encuentran, de manera autónoma, un parámetro objetivo para su determinación en el propio Manual de Convivencia. Así, para que la conducta sancionada hubiera podido ser previamente determinable ésta debía haber sido acompañada de los correlativos deberes incumplidos y consagrados en el Manual de Convivencia.

Así mismo, la Sala encuentra que aún cuando la conducta imputada hubiere sido la que contempla el Manual de Convivencia “todo acto contra la moral y las buenas costumbres” ésta tampoco cumple con un grado de determinación suficiente ya que de la misma o de la remisión a unos deberes específicos predeterminados, no se puede establecer cuál es la conducta prohibida”.

6. La culpabilidad del actor, la graduación de la falta y la proporcionalidad de la sanción en materia disciplinaria 6.1. De acuerdo con las similitudes que existen entre el derecho penal y el derecho disciplinario, a este último le resultan aplicables los principios de culpabilidad, graduación y proporcionalidad. Independientemente de la naturaleza pública o privada de la autoridad encargada de ejercer la potestad sancionadora, ésta debe observar (i) el tipo de falta cometida, particularmente, si es leve, grave o gravísima; (ii) si el sujeto que está siendo disciplinado actuó con dolo o con culpa; (iii) si con su comportamiento tenía la intención de incumplir los deberes a él exigibles o si, por el contrario, no era éste su propósito, y (iv) la correspondencia entre la gravedad del hecho cometido y la severidad del castigo impuesto.

6.2. Particularmente, el segundo y tercer punto (culpabilidad y proporcionalidad), están estrechamente ligados. Estando proscrita todo tipo de responsabilidad objetiva, y debiendo haber una coherencia entre la reacción y la falta cometida, en el momento de la determinación de la sanción “la culpabilidad se constituye en un límite que impide que la gravedad de la sanción supere la del hecho cometido; siendo, por tanto, función primordial de la culpabilidad limitar la responsabilidad”.

[89] En esta medida, no es jurídicamente admisible imponer una sanción mayor a la que correspondería buscando un efecto ejemplificador. Una sanción proporcionada no puede ser aquella que castigue con la máxima pena posible una falta cometida de manera imprudente, pues el reproche no puede ser el mismo de quien actúa de manera dolosa y verdaderamente busca infringir la norma de conducta.

6.3. En un sentido similar, la Corte Constitucional se ha pronunciado al respecto en sede de control abstracto. En la Sentencia C-285 de 1997 [90] , al ocuparse de una demanda contra la Ley 295 de 1996, por medio de la cual se desarrolló el artículo 42 de la Constitución Política y se dictaron normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar, la Corte analizó la creación de dos tipos penales (violencia intrafamiliar y violencia sexual entre cónyuges)

y declaró únicamente la exequibilidad del primero. Esto por considerar que cuando el segundo castigaba de la misma forma la violencia sexual desplegada contra un miembro de la familia, que contra un desconocido, lesionaba el principio de proporcionalidad por resultar de mayor gravedad el agravio a la libertad sexual a una persona que, habiendo sido afectada, puede acabar el vínculo familiar. A este respecto, la Corte indicó que “ en un Estado de Derecho el poder punitivo tiene unos límites dados por el principio de proporcionalidad, en virtud del cual la graduación, en abstracto y en concreto, de la sanción, debe hacerse de acuerdo con la gravedad del injusto, y el grado de culpabilidad”.

6.4. Por otro lado, en la Sentencia C-708 de 1999 [91] , al ocuparse de una demanda contra la Ley 200 de 1995, por medio del cual se expidió el Código Disciplinario Único, la Corte declaró la exequibilidad del artículo 27 que incluía dentro los criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta el grado de culpabilidad, el grado de perturbación del servicio, los motivos determinantes y las modalidades o circunstancias en las que se cometió la falta, entre muchas otras. A este respecto, esta Corporación señaló que una vez graduada la falta entre gravísima, grave y leve, el fallador debe atenerse a los límites dados por el principio de proporcionalidad, en virtud del cual, un juicio de responsabilidad, bien en materia penal o disciplinaria, no es completo sin el de la culpabilidad pertinente a cargo de la respectiva autoridad pública o privada. De esta forma, indicó que “ nuestro ordenamiento superior, optó por la presunción de inocencia del enjuiciado por la comisión de un hecho punible, hasta tanto sea declarado judicialmente culpable (C.P., art. 29). Lo anterior parte de la necesaria demostración de una responsabilidad subjetiva en la actuación investigada, y aplicable en idénticos términos al juicio disciplinario en donde el fallador deberá adoptar una decisión atado a ese grado de culpabilidad del disciplinado”.

6.5. Igualmente, la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado se ocupó de una acción de nulidad y restablecimiento del derecho presentada contra la Policía Nacional por uno de sus miembros que había sido destituido e inhabilitado por diez (10) años por haber abandonado momentáneamente su puesto de trabajo cuando se dispuso a pagar los servicios públicos de su casa en un banco cercano. La entidad demandada sancionó al accionante a pesar de que este prestaba sus servicios a la institución desde hace más de diecinueve (19) años, no tenía ningún antecedente en su hoja de vida y gozaba de varias distinciones y reconocimientos. Razón por la cual, el Tribunal consideró que la entidad demandada había pasado por alto el reducido grado de culpabilidad del actor y, consecuentemente, había impuesto una sanción desproporcional al optar por el castigo más severo. Teniendo en cuenta que “a) el actor no actuó con el ánimo de incurrir en la falta disciplinaria ni de afectar el servicio, sino movido por la urgencia en la que se encontraba por el posible corte de los servicios públicos; b) que el Banco se encontraba a menos de un kilómetro del sitio de facción; c) que la diligencia tardó aproximadamente 5 minutos; (...) y e) la trayectoria, hoja de vida y tiempo de servicios del señor (...)” [92] .

La Corporación consideró que el demandante no actuó con dolo, sino con culpa grave por inobservar el cuidado necesario que cualquier persona del común debe imprimir a sus actuaciones. Razón por la cual, declaró la nulidad de los fallos disciplinarios y ordenó el reintegro del actor.

6.6. Se sostuvo en el fallo que la sanción proporcional a la culpabilidad, es la única sanción útil. [93] Esto es, que cualquier valoración que no sea seria, conjunta, razonada y ponderada conduce a una inadecuada determinación de la forma de culpabilidad y, en consecuencia, a una sanción desproporcionada y lesiva del derecho fundamental al debido proceso. La culpabilidad, por su parte, debe ser entendida como un concepto dual en donde el contexto en el que se cometió la falta es de vital importancia pues integra un carácter individual y social en la medida en que el sujeto es responsable en un contexto histórico concreto, en una organización social determinada y en función de una gama de condiciones de diverso orden que inciden en su comportamiento como sujeto individualmente considerado.

6.7. En la Sentencia T-657 de 2009 [94] la Corte resolvió un caso de un trabajador que fue suspendido de su cargo por haber leído y repartido un documento sindical dentro de su jornada laboral y haber contrariado, de esta forma, el

reglamento interno; instrumento según el cuál su conducta constituía una falta disciplinaria “ suspender labores para tratar asuntos ajenos al trabajo, perder tiempo o conversar frecuentemente en horas de trabajo” , así como “distribuir periódicos, hojas, volantes, circulares, o exhibir afiches o carteleros no ordenados o autorizados por la empresa dentro de las instalaciones”.

En dicha oportunidad, la Corte concedió el amparo de los derechos alegados al considerar que la potestad disciplinaria del empleador no podía desconocer el debido proceso. Más concretamente, esta Corporación señaló la importancia de que las normas disciplinarias propias de los reglamentos internos de trabajo (i) incluyan una determinación clara y precisa de las conductas susceptibles de ser sancionadas;

(ii) sean interpretadas a la luz del objetivo ulterior de todo reglamento de trabajo, a saber, preservar las condiciones necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y no, únicamente, a partir de su tenor literal; y (iii) sean aplicadas teniendo en cuenta el verdadero impacto de la conducta del trabajador sobre la actividad que desarrolla y el contexto y las circunstancias en las cuales se cometió la falta que se pretende sancionar. De esta forma, señaló la Corte:

“Es claro que para la aplicación de las sanciones previstas en los reglamentos de trabajo es preciso respetar el debido proceso, lo cual implica no sólo ajustarse a los procedimientos que se hayan contemplado para el efecto, sino que, además, exige una determinación clara y precisa de las conductas susceptibles de ser sancionadas, al punto que se desconoce el principio de legalidad de las infracciones y de las penas, que hace parte de la garantía del debido proceso establecida en el artículo 29 de la Constitución, cuando en los reglamentos se incluyen como punibles conductas altamente indeterminadas y no se prevén mecanismos que permitan a sus destinatarios conocer de antemano el alcance de esas conductas que se consideran transgresoras del reglamento y constitutivas de falta disciplinaria.

(...) Así, por ejemplo, de acuerdo con el numeral 5º del artículo 76 del Reglamento Interno de Trabajo, está prohibido a los trabajadores “... suspender labores para tratar asuntos ajenos al trabajo, perder tiempo o conversar frecuentemente en horas de trabajo ...”. A la luz de ese texto, resultaría evidente que, como se afirma por la empresa en su escrito de impugnación de la decisión de primera instancia, si los trabajadores, en cualquier momento, suspenden o cesan sus actividades laborales dentro de su turno de trabajo, para dedicarse a la libre expresión y a la difusión de las opiniones del sindicato al que pertenecen, se generaría un caos en la empresa, que afectaría su cometido propio e incluso los derechos de las personas ajenas a la actividad sindical.

No obstante lo anterior, para la Corte también resulta evidente, que la situación descrita por la empresa incorpora algunos elementos valorativos que no se tuvieron en cuenta en el momento de imponer la sanción al accionante. Así, en primer lugar, hay una dimensión temporal que resulta relevante y que tiene varias manifestaciones puesto que tiene que ver con la frecuencia, la duración y la oportunidad de las actividades, circunstancia que está expresamente prevista en la norma cuando alude, por ejemplo, al hecho de “conversar frecuentemente”. Es evidente, en este último caso, que no está proscrita toda forma de comunicación entre los trabajadores durante los turnos de trabajo, sino que para que haya una infracción del reglamento, se requiere que ésta sea frecuente, de manera que se afecte la adecuada marcha de las actividades empresariales. En segundo lugar, como se desprende de lo expresado, también es necesario valorar el impacto de la conducta sobre la actividad que debe desarrollar el empleado. Dos trabajadores que, sin suspender la labor que les ha sido encomendada, intercambian, de manera habitual comentarios ligeros, que no afectan el desempeño de su actividad, no se encontrarían en la hipótesis de la norma, pese a que, de acuerdo con su tenor literal, la falta se configura por el sólo hecho de conversar frecuentemente en horas de trabajo.

(...) También resulta problemática para la Sala la ausencia en el reglamento de una instancia que permita avanzar en un adecuado entendimiento de los aspectos que puedan resultar ambiguos o indeterminados en sus disposiciones. Así por

ejemplo, la prohibición de perder tiempo o de hacer llamadas telefónicas no autorizadas, según el contexto de la función y el nivel del empleado pueden dar lugar a muy distintas interpretaciones.

Para ello resultaría útil la pedagogía de la amonestación, que no está prevista en el reglamento de la empresa para este tipo de conductas, puesto que la potestad disciplinaria, aunque prerrogativa del empleador, implica también un espacio de dialogo que permita, frente a cláusulas abiertas e indeterminadas, decantar unos contenidos en torno a los cuales, tanto empleador como empleados, coincidan en que traspasan el límite entre lo que está permitido o resulta admisible y aquello que se considera falta disciplinaria”.

[95] 7. Resolución del caso concreto 7.1. En el caso concreto, Prodeco despidió al tutelante por haber exhibido un disfraz en el parqueadero de la empresa después de finalizar su turno de trabajo y mientras abordaba el bus de regreso hacia su casa un domingo de carnaval. A partir de estos hechos, el empleador consideró que el trabajador cometió “ un acto inmoral ” al dejar al descubierto sus nalgas y, consecuentemente, violó sus obligaciones especiales, cometió una falta grave e incurrió en una causal de despido con justa causa. El despido se produjo después de un proceso disciplinario en el que el trabajador rindió descargos en compañía de dos (2) representantes sindicales al 8º día hábil de ocurrida la falta, pues por problemas de salud acreditados, no pudo hacerlo cuando fue citado días antes en el plazo reglamentario. La decisión disciplinaria, por su parte, fue notificada y motivada por escrito al tercer día hábil después de la audiencia descrita.

7.2. La decisión de despido se tomó con base en el régimen disciplinario de la compañía, el cual hace parte de su Reglamento Interno de Trabajo y de la Convención Colectiva de Trabajo pactada con SINTRAMINERGÉTICA mediante laudo arbitral, la cual tenía vigencia hasta el veintiséis (26) de noviembre del dos mil ocho (2008).

[96] El reglamento incluye en su artículo 14, 15 y 67 el concepto jurídico indeterminado de moral. 7.3. Según el literal f) del numeral 1º del artículo 14 del Reglamento Interno de Trabajo, la empresa podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso, cuando el trabajador realice cualquier “acto inmoral o delictuoso (...) en el establecimiento o lugar de trabajo o fuera de éste en el desempeño de sus laborales” [97] . Esta disposición se encuentra reiterada en el literal g) del artículo 15 del mismo instrumento, donde se considerada falta grave y justa causa de despido: [...] “si el trabajador ejecutare algún acto inmoral o cualesquiera otro hecho que demuestre falta de probidad u honradez [...]” [98] .

Por último, según el literal c) del artículo 67 del reglamento, es una obligación del trabajador “guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros ”.

[99] 7.4. La Convención Colectiva, por su parte, establece una escala de sanciones sin especificar el tipo de faltas a las que se aplica. Según esta, “en caso de que la determinación sea la aplicación de una sanción disciplinaria, LA EMPRESA (...) aplicará la siguiente escala de sanciones: 1. Primer falta, llamado de atención. 2. Segunda falta, suspensión de 1 día. 3. Tercera falta, suspensión de 2 días. 4. Cuarta falta, suspensión de 3 días. 5. Quinta falta, suspensión de 8 días. 6. Faltas superior a la quinta vez hasta por 30 días de suspensión” [100] .

7.5. Mediante la acción de tutela, el actor manifestó su inconformidad con dicha decisión aduciendo una violación a su derecho fundamental al debido proceso. A su juicio, Prodeco (i) no tuvo en cuenta los plazos que estableció la Convención Colectiva de Trabajo en relación con los procesos disciplinarios, a saber, la realización de la rendición de descargos “durante los 6 días hábiles siguientes de conocida la falta” [101] pues, según entendió el actor, este no podía ser citado inmediatamente durante esta franja de tiempo, sino sólo hasta el sexto y último día ;

(ii) aplicó una sanción desproporcionada desconociendo que nunca había incurrido en una falta disciplinaria durante sus quince (15) años de servicio a la compañía;

(iii) desconoció, seguidamente, la escala de sanciones prevista en la Convención Colectiva de Trabajo y, según la cual, la primer falta disciplinaria debía ser castigada con un llamado de atención [102] , y (iv) pasó por alto su deteriorado estado de salud en conjunto con la estabilidad reforzada que lo amparaba por su situación, despidiéndolo sin obtener ni tramitar autorización previa ante el Ministerio del Trabajo.

7.6. De la lectura del reglamento de la empresa, puede colegirse que, en efecto, en este se entiende de manera explícita que la comisión de actos inmorales es una falta grave y una causal de despido, pero no se precisan, desarrollan o clasifican las conductas inmorales específicas que están prohibidas, ni tampoco se ofrecen criterios para determinarlas. De acuerdo con la reiterada jurisprudencia de la Corte, en el acápite quinto de esta providencia, el término “moral” es un concepto jurídico excesivamente indeterminado que lesiona la seguridad jurídica y el principio de legalidad y tipicidad cuando es empleado en materia disciplinaria sin mayores precisiones sobre las conductas prohibidas.

[103] De esta manera, este concepto se presta para la interpretación subjetiva del empleador, por una parte, y le impide al trabajador prever qué tipo de comportamientos están prohibidos y pueden ser sancionados, por la otra.

7.7. El Código Sustantivo del Trabajo, igualmente, incluye normas que, sin ofrecer un mayor desarrollo del término, sancionan con despido la comisión de actos inmorales [104] .

En este mismo sentido, se inscribe la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, según la cual, el artículo 62 y 63 del actual Código Sustantivo del Trabajo [105] , “consagra el acto inmoral como justa causa de despido en forma independiente de la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador y que se encuentran descritas en los reglamentos, contratos, convenciones y otros documentos de estirpe rigurosamente laboral, lo cual permite concluir que algunos actos, pese a no estar expresamente prohibidos, pueden constituir justa causa de despido si configuran un acto inmoral (...)” [106] .

7.8. Esta lectura de la legislación laboral debe ser armonizada con la Constitución de 1991 y los principios que rigen el derecho fundamental al debido proceso por ser de rango superior y posterior.

[107] 7.9. En sede de tutela, la Corte ha hecho afirmaciones relacionadas estrictamente con el numeral 5° de los artículos 62 y 63 del Código de Trabajo. Sobre este aspecto, es necesario recordar la ya citada Sentencia T-768 de 2008 [108] en donde la Corporación, al conocer del despido de un trabajador que besó apasionadamente a una compañera de trabajo, señaló que “ la expresión acto inmoral o conducta inmoral es muy amplia y vaga adoleciendo de indeterminación y vulnerando de tal manera el principio de tipicidad” y ordenó la modificación del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada.

7.10. Ahora bien, en cuanto a la resolución del problema jurídico, observa la Sala que la violación concreta a la que este se refiere (la trasgresión del debido proceso con ocasión del despido del actor) es resultado del comportamiento del empleador, el cual se basó en (i) el reglamento descrito que vulnera el principio de legalidad y tipicidad pues en el caso concreto ejemplifica la aplicación de una norma disciplinaria excesivamente indeterminada, y (ii) la imposición de una sanción desproporcionada que desconoció el grado de culpabilidad del actor, el contexto en el que se cometió la falta, el efecto que tuvo y la hoja de vida y trayectoria del actor, quien no había recibido en quince (15) años de trabajo ni una llamada de atención.

7.11. La indeterminación del tipo sancionatorio le impidió al actor prever que su comportamiento podía ser juzgado a la luz de la falta referida. Teniendo en cuenta el contexto en el que esta se cometió, la intención con la que se practicó, el impacto de la conducta y el fin ulterior del régimen disciplinario, el tutelante no podía anticipar que iba a violar el Reglamento Interno de Trabajo si exhibía un disfraz que dejara al descubierto sus nalgas. Los hechos ocurrieron un domingo de carnaval en el parqueadero de la empresa después de que finalizó el turno de trabajo y frente a un grupo de adultos que celebraron el comportamiento del accionante entendiéndole como una broma. De esta manera, el incidente

(i) no obstaculizó el correcto desarrollo de sus propias funciones, así como tampoco el de sus compañeros pues todos habían terminado de trabajar y se disponían a regresar hacia sus casas; (ii) no buscó ni logró incitar al desorden; (iii) no obstaculizó las actividades comerciales de la compañía ni le ocasionó perjuicio alguno teniendo en cuenta que esta no reportó eventos similares o efectos negativos del comportamiento del accionante en otros trabajadores o en terceros, y (iv) no desconoció el fin último del Reglamento Interno de Trabajo (garantizar el buen desarrollo de la empresa y de sus trabajadores [109]) pues en nada contribuyó a preservar o impedir el deterioro de las buenas relaciones laborales entre los trabajadores.

7.12. De los anteriores hechos se infiere que el autor no actuó con dolo. Por el contrario, si bien fue imprudente al hacer una broma por fuera del horario laboral en vísperas de una festividad local, se le impuso como respuesta la máxima sanción disponible como reproche a un comportamiento que objetiva y subjetivamente no ostentaba la tal gravedad. Con este proceder se desconoció, por ende, el principio de culpabilidad que hace parte del derecho disciplinario y que implica que la causa del reproche y el castigo sean proporcionales. Según la jurisprudencia de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado, mencionada en el acápite sexto de esta providencia, no es jurídicamente admisible imponer una sanción mayor a la que correspondería buscando un efecto ejemplificador. Una sanción proporcionada no puede ser aquella que castigue con la máxima pena posible una falta cometida de manera imprudente, pues el reproche no puede ser el mismo para quien actúa de manera dolosa y verdaderamente busca infringir la norma de conducta, que para quien no sabía y no quería incurrir en ella.

[110] 7.13. Adicionalmente, la empresa ignoró que el trabajador llevaba más de quince (15) años de servicio en la compañía sin tener sanciones en su historial. Situación que hace más gravosa la imposición de una falta tan drástica, como lo es el despido, pues el señor Laborde nunca antes había incumplido con sus deberes. Así mismo, la empresa no explicó por qué no era aplicable la escala de sanciones prevista en la Convención Colectiva pactada con SINTRAMINERGÉTICA.

[111] De esta manera, además de contrariar el principio de legalidad y tipicidad con un tipo disciplinario excesivamente abierto e impreciso, el despido del accionante resulta ostensiblemente desproporcionado y, consecuentemente, lesivo de su derecho al debido proceso pues, no teniendo su comportamiento ninguna repercusión perceptible sobre la imagen, el funcionamiento o el éxito de la empresa, fue despojado de su trabajo y de su única fuente de ingresos después de muchos años de servicio, teniendo cincuenta y ocho (58) años, [112] siendo responsable de una familia a su cargo compuesta por su compañera permanente, que no labora, y sus dos hijos menores de cuatro (4) y once (11) años, y debiendo atender los gastos que requiere una diabetes mellitus.

7.14. En un sentido similar, la desproporcionalidad de la sanción encuentra asidero, además, en el hecho de que el empleador no se pronunció sobre la existencia de tres (3) atenuantes. De acuerdo con el artículo 93 del Reglamento Interno de Trabajo de Prodeco, toda sanción disciplinaria debe ser establecida con una mayor ponderación si el trabajador (i) observó una buena conducta antes de los hechos; (ii) no registraba faltas cometidas en los últimos doce (12) meses, y (iii) no faltó al trabajo por ninguna causa, excepto por vacaciones, en los últimos doce (12) meses. De la historia laboral del actor se infiere que este observó una buena conducta antes de los hechos, no cometió faltas disciplinarias durante los últimos doce (12) meses y se ausentó del trabajo en dicho periodo únicamente en cuatro (4) ocasiones por un total de cuatro (4) días con previa autorización de la empresa.

[113] Sin embargo, a pesar de la concurrencia de estos tres (3) elementos, el empleador no hizo ninguna referencia al respecto en la audiencia de descargos, en la carta de despido o en el escrito de contestación.

7.15. A la luz de las consideraciones expuestas, una conducta como la que fue objeto del proceso disciplinario que ocupa la Sala, debió haber sido analizada teniendo en cuenta la racionalidad y proporcionalidad que deben orientar todo

reproche a un acto que se considere inadecuado. El hecho de disfrazarse en el parqueadero de la empresa un domingo de carnaval al final del turno de trabajo (que como ya se expresó), no tuvo repercusiones en el correcto comportamiento de los demás trabajadores o en el adecuado funcionamiento de la compañía.

[114] Según la jurisprudencia de esta Corporación, existe una estrecha relación entre la libertad individual y la dignidad humana que se concreta en la posibilidad que tiene cada persona de elegir su propio destino, siempre y cuando no incida directamente en la órbita de los derechos ajenos.

[115] Por consiguiente, teniendo en cuenta que el señor Laborde no lesionó con su comportamiento los intereses de otras personas naturales o jurídicas, encuentra la Corte que Prodeco sancionó sus actos a la luz de una visión moral indefinida e imprevisible.

7.16. En resumen, la Corte encuentra que el despido del señor Laborde lesionó su derecho fundamental al debido proceso, al trabajo y a la dignidad humana por ser arbitrario y desproporcionado. Este hecho fue consecuencia de la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo de la compañía sin observar atentamente los elementos de culpabilidad, y proporcionalidad que caracterizan a la función disciplinaria.

7.17. En cuanto a las órdenes a impartir, esta Corporación ha señalado que, en relación con el reintegro laboral, “ el juez de tutela está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral” [116] .

Teniendo en cuenta que la violación detectada en la presente sentencia se relaciona, principalmente, con una falta al debido proceso como consecuencia del diseño y la aplicación desproporcionada y arbitraria de un Reglamento Interno de Trabajo, la Sala, tutelaré el derecho al trabajo del actor, ordenará para ese efecto su reintegro de manera transitoria, en iguales o similares condiciones a las que tenía al momento de su desvinculación, cesando el amparo si en el término de cuatro (4) meses no ha interpuesto la acción ordinaria correspondiente ante el juez laboral. Así mismo, la Sala ordenará que se le cancelen los salarios, las prestaciones sociales y los aportes a salud y pensiones causados desde el momento de su despido y hasta la fecha de reintegro.

7.18. En sede de tutela, la Corte Constitucional se pronunció sobre este tema a través de la Sentencia SU-036 de 1999. [117] En dicha providencia, resolvió el caso de dos (2) directivos sindicales que, tras participar en un cese ilegal de actividades, fueron despedidos. Sin tener en cuenta el fuero sindical del que gozaban los accionantes, la Corte resolvió amparar sus derechos fundamentales al debido proceso y al trabajo por considerar que sus empleadores habían omitido realizar un procedimiento previo para individualizar su asistencia efectiva al cese de actividades y para establecer su grado de participación en el mismo . Gracias a esto, la Corte ordenó el reintegro inmediato de los accionantes . A este respecto, señaló esta Corporación:

“Si no se verifica la actuación previa al despido, en la que se individualice la conducta del servidor público en el cese de actividades declarado ilegal, y se le permita el pleno ejercicio de su derecho a la defensa, el acto administrativo que ordene su “remoción” del cargo no podrá surtir ningún efecto, por contrariar los postulados constitucionales de protección y garantía del derecho al debido proceso y defensa.

No bastará, entonces, que el ente estatal demuestre que el grado de participación o intervención del servidor público en el cese de actividades declarado ilegal justificaba su despido, sino que ha de probar que su decisión fue precedida por una actuación, en la que se permitió la intervención y defensa de éste. Si ello no se demuestra, el acto administrativo por ser contrario a la Constitución será inaplicable, con las consecuencias que ello genera para la administración y para el funcionario que lo expidió.

(...) Dentro de este contexto, la vulneración del derecho al debido proceso en el que incurrieron los entes demandados, al no agotar el proceso disciplinario que señala la ley 200 de 1995, y en el que era preciso demostrar la participación activa de los actores en el cese de actividades declarado ilegal, hace de los actos administrativos que ordenaron su remoción como empleados de las entidades acusadas, contrarios a los enunciados del artículo 29 de la Constitución, hecho que, en si mismo, justifica la procedencia de la acción de tutela, a fin de dejar sin efectos los actos en los que se ordenó la remoción de los actores y, en consecuencia, ordenar su reintegro.” Por lo expuesto, la Sala de Revisión revocará el fallo proferido en primera instancia por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Santa Marta el diecisiete (17) de abril de dos mil trece (2013) y, en segunda instancia, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta el diez (10) de mayo de dos mil trece (2013), en el proceso de tutela interpuesta por el señor Osvaldo Manuel Laborde Álvarez en contra de C.I.

Prodeco S.A., por medio de los cuales se negó el amparo de los derechos fundamentales del actor al debido proceso, al trabajo y a la dignidad humana por considerarse que (i) la entidad demandaba había respetado todas las garantías procesales del accionante cuando decidió despedirlo; (ii) por ser la definición de un comportamiento inhumano en el lugar de trabajo un asunto propio de la jurisdicción laboral, y (iii) por estar disponibles otros medios de defensa judicial.

En este sentido, la Sala (i) ordenará el reintegro transitorio del señor Osvaldo Manuel Laborde Álvarez a un cargo en iguales o similares condiciones al que desempeñaba al momento de su despido. Dicho reintegro deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de esta providencia. El amparo cesará si en el término de cuatro (4) meses el actor no instaura la acción ordinaria ante el juez laboral para que se decida definitivamente la controversia; (ii) ordenará a C.I. Prodeco S.A. a cancelar al señor Osvaldo Manuel Laborde Álvarez todos los salarios, prestaciones sociales y aportes a salud y pensiones a que tiene derecho, causadas a su favor entre el veinticinco (25) de febrero de dos mil trece (2013) y la fecha de reintegro, sumas que deberán cancelarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia y (iii) ordenará a C.I. Prodeco S.A.

modificar su Reglamento Interno de Trabajo con el ánimo de precisar de manera clara, expresa e inequívoca los comportamientos considerados como “inhumanos” y catalogados como faltas disciplinarias graves, establecer las clases de faltas, los criterios para evaluar las conductas. Estableciendo un sistema que permita la clasificación de la falta y la graduación de la sanción.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, RESUELVE: Primero.- LEVANTAR la suspensión de términos.

Segundo.- REVOCAR los fallos proferidos en primera instancia por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Santa Marta el diecisiete (17) de abril de dos mil trece (2013) y, en segunda instancia, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta el diez (10) de mayo de dos mil trece (2013), en los cuales se negó el amparo por considerarse que no había perjuicio irremediable, que se había respetado el derecho al debido proceso y que existían otros medios judiciales de defensa disponibles y, en su lugar, CONCEDER transitoriamente al actor el amparo de su derecho fundamental al debido proceso, al trabajo y a la dignidad humana.

Tercero.- ORDENAR el reintegro transitorio del señor Osvaldo Manuel Laborde Álvarez a un cargo en iguales o similares condiciones al que desempeñaba al momento de su despido. Dicho reintegro deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de esta providencia. El amparo cesará si en el término de cuatro (4) meses el actor no instaura la acción ordinaria ante el juez laboral para que se decida definitivamente la controversia.

Cuarto.- ORDENAR el pago al señor Osvaldo Manuel Laborde Álvarez de todos los salarios, prestaciones sociales y aportes a salud y pensiones a que tenga derecho, causados entre el veinticinco (25) de febrero de dos mil trece (2013) y la fecha de reintegro, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia.

Quinto.- ORDENAR la modificación del Reglamento Interno de Trabajo de C.I. Prodeco S.A. con el ánimo de precisar de manera clara, expresa e inequívoca los comportamientos considerados como “inmorales” y catalogados como faltas disciplinarias graves, establecer las clases de faltas y los criterios para evaluarlas a través de un sistema que permita la graduación de las sanciones.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. MARIA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZALEZ CUERVO Magistrado Con salvamento de voto LUIS GUILLERMO GUERRERO PEREZ Magistrado Con aclaración de voto MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO MAURICIO GONZALEZ CUERVO A LA SENTENCIA T-276/14 JURISDICCION CONSTITUCIONAL EN TUTELA- Integrada por todos los jueces de la República (Salvamento de voto) ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- La sustentación en cifras estadísticas acerca de la dificultad para conseguir empleo por parte del accionante en razón de su edad es un fundamento insuficiente para sustentar la procedencia de la tutela (Salvamento de voto) Referencia :

Expediente T-4.000.264 Accionante: Osvaldo Manuel Laborde Álvarez. Accionado: C.I. Prodeco S.A. Magistrado Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA A continuación salvo mi voto a la presente providencia de acuerdo con las siguientes consideraciones.

Si bien el amparo a los derechos fundamentales se otorgó de manera transitoria, debo apartarme de dicha decisión toda vez que no comparto los argumentos presentados para sustentar la procedibilidad de la presente acción constitucional. En primer lugar, se expuso que el objeto de la acción de tutela era un tema “eminentemente constitucional” y por lo tanto, de resolución del juez de tutela. No comparto dicha afirmación toda vez que los asuntos constitucionales, no sólo pueden sino deben, ser analizados y resueltos por parte de todos los jueces sin distinción de su jurisdicción. La Constitución Política -como lo señala el artículo 4º superior- “es norma de normas” y en consecuencia, los jueces ordinarios también tienen la obligación de garantizar su prevalencia y garantizar la efectividad de los derechos fundamentales en cualquiera de los asuntos que sean de su conocimiento. Así entonces, el hecho de que el tema sea puramente constitucional -situación natural debido a que se está en el marco de una acción de tutela- no implica que el caso no pueda ser resuelto por los jueces laborales.

Por su parte, no comparto la apreciación en relación con la aparente situación de debilidad por parte del accionante. Es indispensable tener en consideración que el actor tiene 58 años de edad, lo cual impide clasificarlo dentro de alguno de los grupos de especial protección, como sería, por ejemplo, aquella población perteneciente a la tercera edad. Así mismo, considero que el argumento presentado con base en estudios estadísticos con el objetivo de señalar la dificultad para conseguir empleo por parte del accionante, es un fundamento insuficiente. Si bien puede exponerse un promedio en el que se señale que el tiempo que dura una persona mayor a 55 años para emplearse es superior en comparación con otros grupos, también -como lo expresa la sentencia- es el segmento poblacional con menor tasa de desempleo y mayor capacidad económica. Por lo tanto, sin intención de realizar una afirmación generalizada, la sustentación en cifras estadísticas no parece ser la forma más adecuada para sustentar la procedencia de la presente acción de tutela.

En razón a las anteriores consideraciones, salvo mi voto en la decisión adoptada por la Sala. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado [1] Como respuesta al Auto de Pruebas que profirió la Corte Constitucional el veintiséis (26) de noviembre de dos mil trece (2013,) Prodeco S.A. aportó copia de la Convención Colectiva de Trabajo adoptada mediante laudo arbitral y suscrita entre la empresa y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustibles y Energética “SINTRAMINERGÉTICA”, Seccional Santa Marta (folio 7-24 del cuarto cuaderno).

[2] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia de la cédula de ciudadanía del señor Osvaldo Manuel Laborde Álvarez. En este documento consta que el actor nació el diez (10) de julio de mil novecientos cincuenta y cinco

(1955) (folio 14 del primer cuaderno. De ahora en adelante, siempre que se haga alusión a un folio, se entenderá que pertenece al primer cuaderno, salvo que expresamente se diga otra cosa).

[3] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia del contrato individual de trabajo a término indefinido. Este tiene con fecha de inicio el dos (2) de octubre de mil novecientos noventa y ocho (1998) (folio 48 del primer cuaderno). Así mismo, obra copia del Certificado Laboral expedido por el señor Sebastián Fernández Berrío, en su calidad de Jefe de Gestión Humana de Prodeco S.A., con fecha del siete (7) de febrero de dos mil trece (2013) (folio 25).

[4] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia de la carta de despido del veinticinco (25) de febrero del dos mil trece (2013) (folio 23).

[5] En respuesta al Auto de Pruebas que profirió la Corte Constitucional el veintiséis (26) de noviembre de dos mil trece (2013), Prodeco S.A. allegó copia de la historia laboral del tutelante. En este archivo se encuentra la constancia de afiliación al sindicato de referencia (folio 79 del cuarto cuaderno).

[6] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia del acta de descargos del día veinte (20) de febrero de dos mil trece (2013) (folio 15 a 18).

[7] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia de cuatro (4) fotografías en donde se ve al señor Osvaldo Manuel Laborde Álvarez disfrazado delante de sus compañeros de trabajo e ingresando al bus de la Compañía (folio 19 a 22).

[8] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia del acta de descargos del día veinte (20) de febrero de dos mil trece (2013) (folio 15 a 18). A continuación, se transcribe parte de la audiencia:

“PREGUNTA: ¿Conoce el reglamento interno de la compañía? RESPUESTA: Sí. PREGUNTA: ¿Conoce los motivos por los cuales se le llama a rendir descargos? RESPUESTA: Sí.

PREGUNTA: ¿Podría usted describir los eventos sucedidos el domingo diez (10) de febrero en la mañana en momentos previos de tomar la ruta de recorrido hacia su casa? RESPUESTA: Yo debajo de mi traje de salida, llevaba un disfraz y los compañeros en el momento de estar en la buseta, me dijeron que mostrara el disfraz, el cual mostré sin motivo de ofender ni de dañar a nadie ni perjudicarlos.

PREGUNTA: ¿Cree usted que es correcto enseñar los glúteos de manera voluntaria en las instalaciones de la empresa a sus compañeros? RESPUESTA: Bueno yo digo yo en ese momento había entregado mi turno y en una forma jocosa lo hice debido a que era domingo de carnaval.

PREGUNTA: En este momento de la diligencia se le exponen las fotos preguntando, ¿qué explicación tiene usted a estas fotos? RESPUESTA: Pues, ese era el disfraz y con ese disfraz no quise ofender a nadie, me entiende.

PREGUNTA: ¿Reconoce usted que con su proceder está contraviniendo el reglamento interno de trabajo, los procedimientos, políticas e instrucciones de la compañía? RESPUESTA: No, porque en ningún momento lo hice de mala fe.

PREGUNTA: El artículo 67 de los literales c) y g), habla de lo siguiente: guardar rigurosamente la moral en relaciones con sus superiores y compañeros y el g) habla observar buenas costumbres dentro del servicio y fuera de él. ¿Reconoces que estás contraviniendo estos artículos? RESPUESTA: No, porque lo hice de una forma jocosa y carnestolendas.

PREGUNTA: ¿Tiene algo más que agregar? RESPUESTA: Ninguna de las personas, me dijo, las personas lo cogieron en forma de risa, no de que yo estaba haciendo algo indebido”.

[9] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia de la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo (folios 23 y 24). [10] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia del Reglamento Interno de Trabajo de

Prodeco S.A. (folios 51 a 61. Las obligaciones citadas se encuentran, específicamente, en los artículos 14, 15 y 67).

[11] Las normas descritas se encuentra específicamente en el folio 10 del cuarto cuaderno. La escala de faltas a la que se hace mención establece lo siguiente:

“En caso de que la determinación sea la aplicación de una sanción disciplinaria, LA EMPRESA (...) aplicará la siguiente escala de sanciones: 1. Primer falta, llamado de atención. 2. Segunda falta, suspensión de 1 día. 3. Tercera falta, suspensión de 2 días. 4. Cuarta falta, suspensión de 3 días. 5. Quinta falta, suspensión de 8 días. 6. Faltas superior a la quinta vez hasta por 30 días de suspensión” .

[12] Como documentos anexos al escrito de tutela, obra copia de los siguientes exámenes: 1. Examen médico ocupacional de retiro practicado el primero (1) de marzo de dos mil trece (2013) en donde se le informó al actor que padecía de diabetes mellitus no especificada sin mención de complicación, lesión de hombro no especificada, lumbago no especificado y problemas relacionados con el uso de tabaco. Todas enfermedades comunes sin correlación ocupacional (folio 26). 2. Examen médico del diez (10) de enero de dos mil seis (2006) mediante el cual se diagnosticó sacroileitis bilateral con cuadro de lumbo-sacralgia de tres (3) años con evolución progresiva a miembro inferior izquierdo asociado a parestesia del mismo, se ordenó no alzar objetos pesados y se remitió a neurocirugía para puntualizar diagnóstico y conducta definitiva (folio 127). 3. Diagnóstico proferido por su EPS después de su ingreso al servicio de urgencias el treinta (30) de diciembre de dos mil cinco (2005) en donde se observó disminución del espacio intervertebral con pinzamiento posterior a nivel de L5, S1, disminución de los espacios articulares sacroiliacos bilaterales con esclerosis adyacente y osteofito marginales anteriores en L4, L5 (folio 28 y 128).

[13] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia de la historia clínica del señor Laborde Álvarez. Específicamente, se encuentra constancia de la consulta médica practicada el día nueve (9) de marzo de dos mil trece (2013) por el doctor Héctor de la Torre Hasbun, médico especialista en medicina interna, en la que fue diagnosticado con trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía y hernia L5, S1 sintomática limitante por dolor y paresia de pierna izquierda. De acuerdo a este diagnóstico, se le expidió una incapacidad laboral por siete (7) días (folio 39).

[14] El Doctor Vladimir De la Cruz Restrepo. [15] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia de la historia clínica del señor Laborde Álvarez. Específicamente, se encuentra copia de la consulta médica practicada el once (11) de marzo de dos mil trece (2013) por un neurocirujano que le diagnosticó trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía y dolor crónico intratable (folio 36).

[16] El Doctor Jesús Alberto Diazgranados. [17] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia de la historia clínica del señor Laborde. Específicamente, se encuentra copia de las consultas médicas practicadas entre los días doce (12) y dieciséis (16) de marzo de dos mil trece (2013) durante su hospitalización en la clínica Santa Marta (folio 29 a 33).

[18] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia de los registros de nacimiento de los dos (2) hijos del señor Laborde, nacidos el veintidós (22) de agosto de dos mil dos (2002) y el primero (1) de octubre de dos mil nueve (2009), respectivamente (folio 49 y 50).

[19] Obra en el expediente el memorial original de contestación (folio 73 a 81) . [20] Véase el Auto de Pruebas que profirió la Corte Constitucional el veintiséis (26) de noviembre de dos mil trece (2013) (folios 8 a 10 del tercer cuaderno).

[21] En respuesta al Auto de Pruebas que profirió la Corte Constitucional el veintiséis (26) de noviembre de dos mil trece (2013), Prodeco S.A. aportó copia de la historia laboral del señor laborde. Como introducción a dicho archivo, se señalan las fechas en los que el actor estuvo incapacitado (folio 3 del cuarto cuaderno).

[22] Sentencia T-752 de 2011 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio). [23] Sentencias T-160 de 2010 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto) y T-171 de 2013 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

[24] Sentencias T-593 de 1992 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), T-161 de 1993 (M.P. Antonio Barrera Carbonell), T-230 de 1994 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz), T-083 de 2010 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-160 de 2010 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto) y T-582 de 2013 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla).

[25] Sentencias T-516 de 2011 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla) y T-271 de 2012 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla). [26] Ver sentencia T-417 de 2010 (M.P. María Victoria Calle Correa).

[27] Sentencias T-576 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-700 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-953 de 2008 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-417 de 2010 (M.P. María Victoria Calle Correa) y T-633 de 2011 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

[28] Sentencias T-229 de 2006 (M.P. Jaime Córdoba Triviño) y T-225 de 2012 (M.P. Humberto Sierra Porto). [29] Sentencias T-262 de 1998 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz) y T-229 de 2006 (M.P. Jaime Córdoba Triviño).

[30] Sentencia T-303 de 2002 (M.P. Jaime Araujo Rentería). [31] Sentencias T-100 de 1994 (M.P. Carlos Gaviria Díaz), T-228 de 1995 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), T-338 de 1998 (M.P. Fabio Morón Díaz), SU-086 de 1999 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) , T-875 de 2001 (M.P. Álvaro Tafur Galvis) , T-999 de 2001(M.P. Rodrigo Escobar Gil) , T-179 de 2003 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) , T-267 de 2007 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla), SU-484 de 2008 (M.P. Jaime Araujo Rentería), T-167 de 2011 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez), T-225 de 2012 (M.P.

Humberto Sierra Porto) y T-269 de 2013 (M.P. María Victoria Calle Correa) . [32] Sentencia T-225 de 2012 (M.P. Humberto Sierra Porto). [33] Sentencias T- 225 de 1993 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), T-789 de 2003 (M. P. Manuel José Cepeda Espinosa) y T-206 de 2013 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

[34] Sentencias T-761 de 2010 (M.P. María Victoria Calle Correa) y T-424 de 2011 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez). [35] Sentencias T- 225 de 1993 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), T-789 de 2003 (M. P. Manuel José Cepeda Espinosa) y T-206 de 2013 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

[36] Sentencias T- 225 de 1993 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), T-789 de 2003 (M. P. Manuel José Cepeda Espinosa) y T-206 de 2013 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

[37] Sentencias T- 225 de 1993 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), T-789 de 2003 (M. P. Manuel José Cepeda Espinosa) y T-206 de 2013 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

[38] Sentencia T- 225 de 1993 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa). [39] Sentencias T-761 de 2010 (M.P. María Victoria Calle Correa), T-424 de 2011 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez) y T-225 de 2012 (M.P. Humberto Sierra Porto).

[40] Sentencia T-1316 de 2001 (M.P. Rodrigo Uprimny Yepes). [41] Sentencias T-719 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-456 de 2004 (M.P. Jaime Araujo Rentería), T-015 de 2006 (M.P.

Manuel José Cepeda Espinosa), T-515A de 2006 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-700 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-1088 de 2007 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-953 de 2008 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-1042 de 2010 (M.P.

Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-167 de 2011 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez), T-352 de 2011 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), T-225 de 2012 (M.P. Humberto Sierra Porto), T-206 de 2013 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio) y T-269 de 2013 (M.P. María Victoria Calle Correa).

[42] Sentencias T-1316 de 2001 (M.P. Rodrigo Uprimny Yepes), T-719 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-456 de 2004 (M.P. Jaime Araujo Rentería), T-015 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-515A de 2006 (M.P.

Rodrigo Escobar Gil), T-700 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-972 de 2006 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-1088 de 2007 (M.P.

Rodrigo Escobar Gil), T-953 de 2008 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-167 de 2011 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez), T-352 de 2011 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), T-202 de 2012 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio) y T-206 de 2013 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

[43] Sentencia T-1316 de 2001 (M.P. Rodrigo Uprimny Yepes) y T-529 de 2007 (M.P. Álvaro Tafur Galvis). [44] Sentencia SU- 667 de 1998 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo).

Esta tesis fue reiterada en la Sentencia SU-036 de 1999 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra). [45] Como documento anexo a la contestación de la tutela, obra copia del Certificado de Existencia y Representación Legal de C.I. Prodeco S.A.

(folios 84 a 98). [46] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia del contrato individual de trabajo a término indefinido con fecha de inicio del dos (2) de octubre de mil novecientos noventa y ocho (1998) (folio 48), así como copia del Certificado Laboral expedido por el señor Sebastián Fernández Berrío, en su calidad de Jefe de Gestión Humana de Prodeco S.A., con fecha del siete (7) de febrero de dos mil trece (2013) (folio 25).

[47] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia del acta de descargos del día veinte (20) de febrero de dos mil trece (2013) (folio 15 a 18), así como copia de la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo (folios 23 y 24).

[48] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia de los registros de nacimiento de los dos (2) hijos del señor Laborde, nacidos el veintidós (22) de agosto de dos mil dos (2002) y el primero (1) de octubre de dos mil nueve (2009), respectivamente (folio 49 y 50).

[49] Como documentos anexos al escrito de tutela, obra copia del examen médico ocupacional de retiro practicado el primero (1) de marzo de dos mil trece (2013) por el Doctor Leonardo Guzmán Hincapié, en donde se le informó al actor que padecía de diabetes mellitus no especificada sin mención de complicación, entre otras enfermedades comunes sin correlación ocupacional (folio 26).

[50] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia de la cédula de ciudadanía del señor Osvaldo Manuel Laborde Álvarez. En este documento consta que el actor nació el diez (10) de julio de mil novecientos cincuenta y cinco (1955) (folio 14).

[51] Según el Ministerio del Trabajo, para dos mil once (2011) habían dos millones novecientos sesenta y tres mil setecientos noventa y ocho (2.963.798) hombres mayores de cincuenta y cinco (55) años en edad de trabajar.

De estos, un millón setecientos ochenta y cinco mil cuatrocientos treinta y cinco (1.785.435) estaban ocupados como asalariados o trabajadores independientes. Su tasa de ocupación (número de ocupados sobre población en edad de trabajar) era del 60.2% y su tasa de desempleo era del 6.2%. Cifra notablemente menor a la tasa de desempleo a nivel nacional sin distinción de sexo o edad:

10.8%. Ver “Indicadores del Mercado Laboral” en <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/indicadores-del-mercado-laboral.html> [52] Juan Carlos Guataquí, Andrés Felipe García y Mauricio Rodríguez.

2009. Estimaciones de los determinantes de los ingresos laborales en Colombia con consideraciones diferenciales para asalariados y cuenta propia. Universidad del Rosario, Facultad de Economía.

http://www.urosario.edu.co/urosario_files/92/924d7a77-2ee8-49d0-80b7-f910b406801e.pdf (2 de marzo de 2014). [53] Jaime Tenjo Galarza, Martha Misas Arango, Alfredo Contreras Eitner, Alejandro Gaviria Jaramillo. 2012. Duración del Desempleo en Colombia. Universidad Jorge Tadeo Lozano.

<http://virtual.u>

tadeo.edu.co/programas/pregrados/economia/working_paper/duracion_%20del_desempleo_en_colombia_julio_2012.pdf (1 de marzo de 2014); Juan Carlos Guataquí, Nohora Forero y Andrés Felipe García. 2009 ¿A quiénes afecta el desempleo? Análisis de la tasa de incidencia en Colombia. Lecturas de Economía No. 70.

<http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/lecturasdeeconomia/article/view/2257/1818> (1 de marzo de 2014).

[54] Hugo López Castaño. 2010. El Mercado Laboral Colombiano:

Tendencias de largo plazo y sugerencias de política. Banco de la República, Borradores de Economía. <http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/pdfs/borra606.pdf> (2 de marzo de 2014).

[55] Es necesario aclarar que la procedibilidad de la tutela interpuesta por el señor Laborde responde a la especial situación laboral y familiar que atraviesa, y no, como pretendía el actor, a una supuesta discapacidad que lo revista con la calidad de sujeto de especial protección constitucional y que lo haga acreedor de una estabilidad laboral reforzada. No siendo obvia la pérdida de capacidad laboral, no habiendo una calificación de invalidez que certifique tal pérdida, no estando ante un padecimiento que por sí mismo genere discriminación y no habiendo un nexo causal entre el deterioro del estado de salud del actor y su despido, el accionante no hace parte de dicho grupo poblacional.

Razón por la cual, el trato preferencial que se le reconoce responde a una especialísima condición de debilidad manifiesta producida por su despido y las reducidas expectativas laborales que amenazan la salud, el mínimo vital del actor y el de sus dos (2) hijos menores [56] Constitución Política de 1991, artículo 29.

[57] Sentencias C-818 de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil; AV. Jaime Araujo Rentería) y C-030 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; AV. María Victoria Calle Correa). En la Sentencia C-818 de 2005, la Corte se ocupó de una demanda de inconstitucionalidad en contra del numeral 31 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002, por medio de la cual se expidió el Código Disciplinario Único. La norma demandada clasificaba como falta gravísima “participar en la etapa precontractual o en la actividad contractual, en detrimento del patrimonio público, o con desconocimiento de los principios que regulan la contratación estatal y la función administrativa contemplados en la Constitución y en la ley”.

Para responder a dicha demanda, la Corte inició con un resumen detallado de las principales características del Derecho disciplinario que, por su especificidad, resultó útil para formular las consideraciones generales de la presente providencia. Por el otro lado, en la Sentencia C-030 de 2012, esta Corporación resolvió una demanda de inconstitucionalidad instaurada contra el numeral 2º y 6º del artículo 34 y el numeral 45 del artículo 48 de la misma Ley. En dichas normas se consagraban algunos de los deberes y faltas disciplinarias aplicables a los servidores públicos. Nuevamente, para realizar el análisis de fondo, la Corte se vió en la obligación de resumir y explicar algunas de las principales características del Derecho disciplinario. Estos apartes fueron, igualmente, útiles para la formulación de esta Sentencia.

[58] Sentencias C-818 de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil; AV. Jaime Araujo Rentería) y C-030 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; AV. María Victoria Calle Correa).

[59] Sentencias C-818 de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil; AV. Jaime Araujo Rentería) y C-030 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; AV. María Victoria Calle Correa).

[60] Sentencias C-530 de 2003 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett), C-818 de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil; AV. Jaime Araujo Rentería) y C-030 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; AV. María Victoria Calle Correa).

[61] Sentencias C-404 de 2001 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; SV. Jaime Araujo Rentería), T-1093 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), C-818 de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil; AV.

Jaime Araujo Rentería) y C-030 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; AV. María Victoria Calle Correa). [62] Sentencias C-818 de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil; AV. Jaime Araujo Rentería) y C-030 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; AV. María Victoria Calle Correa).

[63] Sentencias C-818 de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil; AV. Jaime Araujo Rentería) y C-030 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; AV. María Victoria Calle Correa).

[64] Sentencias C-404 de 2001 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), C-948 de 2002 (M.P. Álvaro Tafur Galvis) , C-762 de 2009 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez) y C-030 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; AV.

María Victoria Calle Correa). [65] Sentencias C-371 de 2002 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), C-818 de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil; AV. Jaime Araujo Rentería) y C-030 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; AV. María Victoria Calle Correa).

[66] Sentencias C-371 de 2002 (M.P. Rodrigo Escobar Gil) , C-818 de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), C-762 de 2009 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez) y C-030 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; AV. María Victoria Calle Correa).

[67] Sentencias C-530 de 2003 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett), C-406 de 2004 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández), C- 762 de 2009 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez) y C-030 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; AV. María Victoria Calle Correa).

[68] Sentencias C-530 de 2003 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett), C-406 de 2004 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) y C-030 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; AV.

María Victoria Calle Correa). [69] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; SV. Jaime Araujo Rentería; SV. Rodrigo Escobar Gil; SV. Alfredo Beltrán Sierra; SV. Clara Inés Vargas Hernández [70] Concretamente, en la sentencia C-431 de 2004, la Corte se pronunció de la siguiente manera:

“Así pues tratándose de la definición jurídica de comportamientos sancionables, como es el caso de las faltas disciplinarias, la inclusión de referentes morales objetivos debe revestirse de absoluta precisión. A diferencia de lo que sucede en otros casos en que el legislador utiliza referencias o criterios morales para determinar situaciones jurídicas, conceder derechos o limitarlos, eventos en los cuales estas referencias legislativas admiten cierto grado de indeterminación, cuando se trata de la actividad punitiva o sancionatoria del Estado la utilización de estas referencias debe hacerse de manera concreta y precisa, indicando cuáles son los comportamientos concretos que el legislador estima jurídicamente sancionables por ser considerados socialmente inmorales, so pena del desconocimiento de las garantías del debido proceso, especialmente de la de legalidad de las faltas y sanciones. En el caso presente, la descripción de la conducta sancionable como falta disciplinaria carece siquiera de una mínima precisión, pues el tener costumbres viciadas o hábitos moralmente reprochables abarca una serie amplia de comportamientos, que pueden asumirse en diversos grados de reprobabilidad moral. Es decir, no sólo es indeterminado el número y clase de “vicios” o comportamientos moralmente reprobables, sino que además estos comportamientos viciados admiten diversos niveles de degradación moral, de manera tal que queda al juicio de quien impone la sanción establecer cuáles son esos vicios y hasta dónde la frecuencia de ellos hace que la conducta de la persona pueda calificarse de “depravada”.

(...) En cuanto a la acusación que se formula en contra del numeral primero del artículo 59, según el cual es falta grave “ejecutar actos contra la moral o las buenas costumbres dentro de cualquier establecimiento militar”, expresión sobre la cual recae el cargo general de resultar contraria al orden justo y a la dignidad humana, por regular actividades personalísimas e íntimas de los militares, además de ser indeterminada y por lo tanto vulneratoria del principio de legalidad, la Corte considera que sucede lo mismo que acontece con la disposición contenida en el numeral 10° del artículo 58 de la Ley 836 de 2003, que se acaba de examinar. Es decir, la Corporación estima que si bien el legislador

puede elevar a la categoría de falta disciplinaria aquellos actos que repudian a la moral social entendida como “la que prevalece en cada pueblo en su propia circunstancia”, y proscribir estos comportamientos en el ámbito de las instalaciones militares, al hacerlo debe establecer clara y precisamente cuáles son aquellos actos “inmorales” que eleva a la categoría de falta disciplinaria”.

[71] MP. Manuel José Cepeda Espinosa. S.V. Rodrigo Escobar Gil. [72] Puntualmente, en la sentencia C-570 de 2004, la Corte afirmó lo siguiente: “ Como se observa, la jurisprudencia de esta Corporación ha aceptado la validez constitucional de normas disciplinarias incompletas, e incluso ha manifestado que una de las peculiaridades del derecho disciplinario es su recurrencia a los tipos indeterminados. Lo anterior haría suponer que no puede prosperar el argumento de la actora acerca de que la imprecisión de las normas acusadas hace que sean inconstitucionales. Sin embargo, la Corte observa que las normas atacadas superan el grado de indeterminación que es aceptable constitucionalmente. En efecto, los literales acusados describen conductas sancionables a través de conceptos absolutamente imprecisos, lo cual conduce a que sea el juzgador, según sus criterios subjetivos, el que los llene de contenido. De esta manera, esos tipos disciplinarios vulneran el principio de legalidad de las normas sancionatorias.

Así, el literal c) del artículo 31 impone el deber de tratar con “respeto, imparcialidad y rectitud” a todas las personas. Estas nociones pueden ser interpretadas de las más diversas formas, lo cual significa que los profesionales no tendrán ninguna certidumbre acerca de cuáles son las conductas exigidas y cuáles las punibles, decisión que quedará entonces librada a la subjetividad del funcionario disciplinante. El mismo argumento se aplica a los demás literales:

En el literal e) del artículo 32 prohíbe ejecutar en el lugar de ejercicio de la profesión “actos contra la moral y las buenas costumbres (...)”.

[73] MP. María Victoria Calle Correa. [74] En dicha sentencia (C-350 de 200 M.P. María Victoria Calle Correa), la Corte estableció que: “De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, se viola la prohibición de tipos sancionatorios disciplinarios indeterminados cuando estos emplean conceptos que no tienen un ‘grado de indeterminación aceptable constitucionalmente’, en especial, cuando se trata de normas que tipifican como faltas conductas que no tengan una relación con las exigencias propias del desempeño profesional ni afecten la integridad de la profesión como tal. Concretamente, la Corte ha considerado inconstitucionales normas sancionatorias disciplinarias que prohíben cometer actos contra ‘la moral’ o contra ‘las buenas costumbres’.

(...) La norma acusada tiene por objeto prohibir a todo funcionario que incurra en actos que ‘atenten’ contra ‘la moral’ o contra ‘las buenas costumbres’. Ambos conceptos, como lo ha señalado la jurisprudencia constitucional en varios de los precedentes citados, son vagos y ambiguos, no son claros y precisos. Son ambiguos porque en ambos casos pueden existir diferentes formas de entender y usar los conceptos. Esta ambigüedad es tal, que ni siquiera haciendo precisiones tales como decir que en realidad no se trata de ‘moral’ a secas, sino de ‘moral social’. En tal caso, aún persistirían dudas con relación a cuál es la forma específica como se usa dicho concepto. De otra parte, ambos conceptos también son vagos, pues incluso si se eligiera y determinara específicamente cuál es el uso específico que se hace del concepto, reduciendo así la ambigüedad, no se podría establecer con precisión en que casos puede usarse y en que casos no. Es decir, incluso si se acordara que por moral se entenderá ‘moral social’ y se especificara cómo se va a entender dicho concepto, ante los casos concretos las dudas de cuándo algo es moral y cuándo no persistirían. En efecto, si bien en muchos casos habría acuerdo sobre cuáles conductas son morales y cuáles no, seguiría existiendo una enorme zona de penumbra. El grado de indeterminación de los conceptos acusados, en un contexto sancionatorio, ofrece un amplio margen de discrecionalidad a la autoridad encargada de establecer si un servidor incurrió o no en tal prohibición, de suerte que las personas no cuentan con un criterio que les permita prever con certeza si una determinada actuación atenta o no contra tales conceptos. La penumbra que deben enfrentar los ciudadanos en estos casos es constitucionalmente inadmisibles. Representa un desconocimiento claro del principio de legalidad y tipicidad en materia sancionatoria,

suscitando una inseguridad jurídica tal, que los ciudadanos carecen de referentes para saber cuál es la conducta que de ellos se demanda, o cuál la que se les permite. La indeterminación de estos conceptos, y la incertidumbre que pueden generar, han sido resaltadas por la doctrina, incluso en otras áreas del derecho diversas al derecho penal o sancionatorio .

Además, la prohibición de actos contra la moral y las buenas costumbres también implica tipificar como faltas del servidor público, conductas que carecen de una relación con las exigencias propias de su desempeño. Se terminaría entonces, comprometiendo ámbitos individuales en los que las personas desarrollan libremente su personalidad. El concepto de moral, en especial el de ‘moral pública’ o ‘moralidad pública’, son importantes y relevantes constitucionalmente. Tal como lo señala la Constitución, y fue resaltado en la presente sentencia, las acciones populares protegen, entre otros valores jurídicos, la ‘moralidad pública’ (art. 88, CP) y la ‘moralidad’, en sí misma considerada, constituye uno de los principios que fundamenta la función administrativa (art. 209, CP). Por tanto, no puede entenderse la presente decisión que se adopta en esta sentencia, en modo alguno, como un desconocimiento del alto valor que tiene la moralidad pública en un estado social de derecho. Lo que se defiende, es que la protección de este valor constitucional no se haga mediante normas con un grado de indeterminación tal que generen inseguridad jurídica y pongan en riesgo los derechos fundamentales de las personas.” [75] Sentencia C-224 de 1994 (M.P. Jorge Arango Mejía) y C-814 de 2001 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; Sv. Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Eduardo Montealegre Lynett; Av. y Sv. Jaime Araujo Rentería).

[76] Sentencia T-620 de 1995 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa). [77] Sentencia T-366 de 1997 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo). [78] Sentencia C-814 de 2001 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; Sv. Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Eduardo Montealegre Lynett; Av. y Sv. Jaime Araujo Rentería).

[79] Sentencia T-301 de 2004 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett). [80] Sentencia C-814 de 2001 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra; Sv. Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Eduardo Montealegre Lynett; Av. y Sv. Jaime Araujo Rentería).

[81] C-404 de 1998 (M.P. Carlos Gaviria Díaz y Eduardo Cifuentes Muñoz; AV. Antonio Barrera Carbonell, Alfredo Beltrán Sierra, Alejandro Martínez Caballero y Carlos Gaviria Díaz; AV. Antonio Barrera Carbonell, Alejandro Martínez Caballero y Carlos Gaviria Díaz).

[82] C-404 de 1998 (M.P. Carlos Gaviria Díaz y Eduardo Cifuentes Muñoz; AV. Antonio Barrera Carbonell, Alfredo Beltrán Sierra, Alejandro Martínez Caballero y Carlos Gaviria Díaz; AV. Antonio Barrera Carbonell, Alejandro Martínez Caballero y Carlos Gaviria Díaz).

[83] M.P. Carlos Gaviria Díaz y Eduardo Cifuentes Muñoz; AV. Antonio Barrera Carbonell, Alfredo Beltrán Sierra, Alejandro Martínez Caballero y Carlos Gaviria Díaz; AV. Antonio Barrera Carbonell, Alejandro Martínez Caballero y Carlos Gaviria Díaz.

[84] Sentencia C-350 de 2009 (M.P. María Victoria Calle Correa). [85] Sentencia C-350 de 2009 (M.P. María Victoria Calle Correa). [86] MP. Clara Inés Vargas Hernández.

[87] Sentencia T-768 de 2008 (MP. Clara Inés Vargas Hernández). [88] MP. Manuel José Cepeda Espinosa. [89] DE PALA DEL TESTO, Ángeles, “El Principio de Culpabilidad en el Derecho Administrativo Sancionador”. Editorial Tecno. Madrid (España), 1996.

Pág. 45 y 46. [90] M.P. Carlos Gaviria Díaz. [91] M.P. Álvaro Tafur Galvis. [92] Ver Sentencia del veinte (20) de marzo de dos mil catorce (2014) de la Subsección B de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado con radicado 2746-2012.

[93] La frase original citada por el Consejo de Estado es “la pena proporcional a la culpabilidad, es la única pena útil” y fue extraída de DE PALA DEL TESTO, Ángeles, “El Principio de Culpabilidad en el Derecho Administrativo Sancionador”. Editorial Tecno. Madrid (España), 1996. Pág. 44 y 45.

[94] MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. [95] Sentencia T-657 de 2009 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo).

[96] Ver folio 22 del cuarto cuaderno.

[97] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia del Reglamento Interno de Trabajo de Prodeco (folios 51 a 61). La obligación citada se encuentra específicamente en el literal f) del artículo 14, folio 54).

[98] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia del Reglamento Interno de Trabajo de Prodeco (folios 51 a 61). La obligación citada se encuentra específicamente en el literal g) del artículo 15, folio 54).

[99] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia del Reglamento Interno de Trabajo de Prodeco (folios 51 a 61 del primer cuaderno. La obligación citada se encuentra específicamente en el literal c) del artículo 67, folio 58).

[100] En respuesta al Auto de Pruebas que profirió la Corte Constitucional el veintiséis (26) de noviembre de dos mil trece (2013), Prodeco S.A. aportó copia de la Convención Colectiva de Trabajo fijada a través de laudo arbitral (folios 7 a 24 del cuarto cuaderno. La norma transcrita se encuentra específicamente en el folio 10).

[101] En respuesta al Auto de Pruebas que emitió la Corte Constitucional el veintiséis (26) de noviembre de dos mil trece (2013), Prodeco S.A. aportó la Convención Colectiva de Trabajo pactada con SINTRAMINERGÉTICA mediante laudo arbitral. Los términos para realizar los procesos disciplinarios de despido con justa causa se encuentran regulados en el parágrafo 1º de la cláusula 4ª de esta Convención. Este dice lo siguiente:

“Cuando LA EMPRESA C.I. Prodeco Productos de Colombia S.A. considere que alguno de los trabajadores beneficiarios de esta convención ha cometido alguna falta que pueda dar lugar a aplicar una sanción disciplinaria se obliga a efectuar el siguiente procedimiento: 1. Le comunicará por escrito dentro de los seis (6) días hábiles siguientes de cometida y/o conocida la falta, al trabajador inculcado y al SINDICATO, para que aquél rinda sus descargos, en la fecha señalada en dicha comunicación, la cual debe llevarse a cabo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la misma. El trabajador estará acompañado de dos representantes del SINDICATO, quienes podrán expresar los argumentos de defensa del trabajador. La diligencia de descargos se consignará en un acta en la cual se dejará constancia tanto de los cargos como de los descargos.

2. En caso de que la determinación sea la aplicación de una sanción disciplinaria, LA EMPRESA le comunicará su decisión por escrito al trabajador inculcado con copia al SINDICATO, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. El trabajador podrá apelar ante el Jefe del Departamento respectivo, o quien esté desempeñando sus funciones, dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción. En todo caso la decisión no quedará en firme hasta que no quede resuelta la apelación. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que el empleador imponga pretermitiendo este trámite. En consecuencia al trabajador le quedan expeditas las acciones legales pertinentes para hacer valer sus derechos laborales (...) Parágrafo primero: En caso de despidos con justa causa LA EMPRESA escuchará en descargos al trabajador dentro de los seis (6) días hábiles siguientes de conocida la falta.

El trabajador estará asistido por dos representantes del SINDICATO, quienes podrán expresar sus argumentos en defensa del trabajador. Escuchados tales descargos, LA EMPRESA le comunicará al empleado su decisión dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Contra esta decisión no procede recurso alguno ante la EMPRESA, pero al trabajador le quedan expeditas las acciones que la ley establece. Queda entendido que este procedimiento es aplicable solamente para aquellos trabajadores que cometan faltas contra la disciplina de LA EMPRESA, caso en el cual LA EMPRESA se compromete a seguirlo cuando vaya a terminar el contrato de trabajo por este hecho.” (folio 10 del cuarto cuaderno).

[102] En respuesta al Auto de Pruebas que profirió la Corte Constitucional el veintiséis (26) de noviembre de dos mil trece (2013), Prodeco S.A. aportó copia de la Convención Colectiva de Trabajo fijada a través de laudo arbitral (folios 7 a 24 del cuarto cuaderno. La norma transcrita se encuentra específicamente en el folio 10). Específicamente, esta norma establece:

“En caso de que la determinación sea la aplicación de una sanción disciplinaria, LA EMPRESA (...) aplicará la siguiente escala de sanciones: 1. Primer falta, llamado de atención. 2. Segunda falta, suspensión de 1 día. 3. Tercera falta, suspensión de 2 días. 4. Cuarta falta, suspensión de 3 días. 5. Quinta falta, suspensión de 8 días. 6. Faltas superior a la quinta vez hasta por 30 días de suspensión” .

[103] Ver sentencia C-350 de 2009 (M.P. María Victoria Calle Correa. SV. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Ignacio Pretelt y Nilson Pinilla Pinilla).

En esa ocasión, se presentó acción de inconstitucionalidad contra el numeral 9° del artículo 35 del Código Disciplinario Único –Ley 734 de 2002–, por considerar que establecía una sanción con base en dos conceptos muy amplios, el de ‘moral’ y el de ‘buenas costumbres’, lo cual a su juicio conllevaba una violación constitucional de los principios de tipicidad y claridad al cual deben acogerse las normas sancionatorias.

La Corte le dio la razón al demandante, tras sostener que la norma acusada contemplaba una prohibición disciplinaria con expresiones cuyo grado de indeterminación no es aceptable constitucionalmente .

[104] El Código Sustantivo del Trabajo sanciona con despido la comisión de actos inmorales en tres oportunidades: 1. Cuando la considera justa causa para la terminación del contrato de trabajo. 2. Cuando establece que, siendo una obligación especial del trabajador guardar la moral en sus relaciones laborales, cualquier violación grave a dichos deberes constituye justa causa de despido. 3. Cuando le otorgar la facultad al empleador de adoptar otras justas causas mediante pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos de trabajo o reglamentos. Así, el numeral 5° del literal a) de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo señala como justa causa para la terminación unilateral del contrato “todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores”.

Por otro lado, el numeral 4° del artículo 58 del Código describe como un deber del trabajador “guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros” . Seguidamente, el numeral 6° del literal a) del artículo 62 y 63 establece como justa causa de despido “cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que (le) incumben”.

Finalmente, en el numeral anterior, se considera justa causa de despido “(...) cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos” (paréntesis fuera del texto) .

[105] Antes numeral 5° del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965. [106] Sentencia del dieciocho (18) de junio de mil novecientos noventa y siete (1997) de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (rad. 9017), citada a su vez, en la Sentencia del quince (15) de septiembre de dos mil cuatro (2004) de la Sala de Casación Laboral de la misma corporación.

[107] Según el artículo 4° de la Carta Política, “ la Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales”.

[108] M.P. Clara Inés Vargas Hernández. [109] La introducción del Reglamento Interno de Trabajo de Prodeco señala que: “LA EMPRESA está plenamente convencida que su desarrollo, y por ende el de todos y cada uno de sus trabajadores, está íntimamente ligado al uso que por igual le demos a las normas de este Reglamento y a las disposiciones concordantes. LA EMPRESA está comprometida en una política de respeto al trabajador, de sus

convicciones y su integridad moral, fomentando la satisfacción de sus labores, la eficiencia, la igualdad y el comportamiento ético hacia el trabajador y la comunidad misma. Igualmente, LA EMPRESA tiene la certeza que los trabajadores, al compartir estos principios y propósitos, desarrollarán sus labores y comportamientos sobre las bases de recíproco respeto en las relaciones, el fiel cumplimiento de sus obligaciones para la justa exigencia y otorgamiento de sus derechos”.

(folio 31 del tercer cuaderno). [110] Ver sentencias C-285 de 1997 (M.P. Carlos Gaviria Díaz) y C-708 de 1999 (M.P. Álvaro Tafur Galvis) de la Corte Constitucional, y la sentencia del 20 de marzo de 2014 de la Subsección B de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado con radicado 2746-2012.

[111] Ver folio 10 del cuarto cuaderno. [112] Como documento anexo al escrito de tutela, obra copia de la cédula de ciudadanía del señor Osvaldo Manuel Laborde Álvarez. En este documento consta que el actor nació el diez (10) de julio de mil novecientos cincuenta y cinco (1955) (folio 14).

[113] Como respuesta al Auto de Pruebas que profirió la Corte Constitucional el veintiséis (26) de noviembre de dos mil trece (2013), Prodeco S.A. allegó copia de la historia laboral del accionante. En dicho archivo, obra copia de dos (2) incapacidades de un día emitidas por la Corporación IPS Saludcoop el veintitrés (23) de marzo de dos mil doce (2012) y el veintiuno (21) de junio del mismo año (folio 100 y 101 del cuarto cuaderno) y dos (2) autorizaciones para ausentarse por un día por calamidad doméstica expedidas por la empresa los días siete (7) y diez (10) de diciembre de dos mil doce (2012) (folios 98 y 99 del cuarto cuaderno).

[114] Según la reiterada jurisprudencia de esta Corte y, en especial, la Sentencia T-881 de 2002 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett), una síntesis de la configuración jurisprudencial del contenido de la expresión “dignidad humana” como entidad normativa “ puede presentarse de dos maneras: a partir de su objeto concreto de protección y a partir de su funcionalidad normativa. Al tener como punto de vista el objeto de protección del enunciado normativo “dignidad humana”, la Sala ha identificado a lo largo de la jurisprudencia de la Corte, tres lineamientos claros y diferenciables:

(i) La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiera).

(ii) La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien). Y (iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones). De otro lado al tener como punto de vista la funcionalidad, del enunciado normativo “dignidad humana”, la Sala ha identificado tres lineamientos: (i) la dignidad humana entendida como principio fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido la dignidad como valor. (ii) La dignidad humana entendida como principio constitucional. Y (iii) la dignidad humana entendida como derecho fundamental autónomo”.

[115] Ver Sentencias T-596 de 1992 (M.P. Ciro Angarita Barón), C-239 de 1997 (M.P. Carlos Gaviria Díaz; S.V. Hernando Herrera Vergara; S.V. Eduardo Cifuentes Muñoz y Vladimiro Naranjo Mesa), T-296 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), C-521 de 1998 (M.P. Antonio Barrera Carbonell), T-556 de 1998 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), T-565 de 1999 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra; S.V. Eduardo Cifuentes Muñoz), C-012 de 2001 (M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez) y T-881 de 2002 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett).

[116] Ver Sentencias T-009 de 2008 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) y T-116 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada).

[117] M.P. Alfredo Beltrán Sierra

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:

Copia de consulta hecha el 7 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el

texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.