

Eyder Patiño Cabrera

Magistrado ponente

STP6982-2018

Radicación n.º 98392

Acta 161

Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de mayo de dos mil dieciocho (2018).

ASUNTO

Se resuelve la impugnación formulada por el representante legal de la empresa ANGLOPHARMA S.A., frente a la sentencia proferida el 14 de marzo de 2018 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante la cual amparó su derecho al debido proceso, dentro de la acción de tutela adelantada en contra de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Pereira y el Juzgado 4º Laboral del Circuito de esa ciudad.

Al presente trámite fueron vinculados Mary Luz Puentes Ramírez y las demás partes e intervinientes en el proceso especial de acoso laboral seguido en adversidad de la parte accionante.

ANTECEDENTES

1. Fundamentos de la acción

Fueron relatados por el A quo de la siguiente manera:

ANGLOPHARMA S.A. instauró acción de tutela con el propósito de obtener el amparo de sus derechos fundamentales al DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, «LEGALIDAD y PREVALENCIA DEL DERECHO SUSTANCIAL», presuntamente vulnerados por las autoridades convocadas.

Refiere la empresa promotora que Mary Luz Puentes Ramírez inició proceso especial que regula la Ley 1010 de 2006 en su contra, con el fin de que se declarara que fue objeto de acoso laboral por parte de su empleadora y, en consecuencia, se dispusiera que su contrato de trabajo terminó sin justa causa, razón por la que solicitó el pago de la indemnización contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, así como los perjuicios por lucro cesante y daño emergente y las «acciones reivindicatorias».

Afirma que el conocimiento le correspondió al Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, autoridad que en sentencia de 12 de septiembre de 2017 declaró la existencia de actos de acoso laboral, pero se abstuvo de imponer sanciones de tipo económico, teniendo en cuenta que el vínculo laboral había terminado.

Sostiene la accionante que ambas partes apelaron la anterior decisión ante la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, Colegiado que el 16 de noviembre de 2017 revocó parcialmente el fallo de primer grado en el sentido de condenar a la hoy accionante al pago de \$4.248.333 por concepto de indemnización por despido injusto, \$2.040.000 por lucro cesante, \$10.000.000 por perjuicios morales y multa de 8 SMLMV a favor del Consejo Superior de la Judicatura.

Cuestiona la promotora que la Magistratura encausada, emitió fallo bajo los preceptos de un asunto ordinario laboral y no especial de acoso laboral, como es el caso, pues ordenó una condena por indemnización por despido sin justa causa, pese a que le entregó a Puentes Ramírez una carta de terminación de contrato con justa causa, razón por la que no se configuró lo preceptuado en el artículo 10.º de la Ley 1010 de 2006.

Alega la tutelista que los pagos por concepto de lucro cesante y perjuicios morales no son propios del proceso especial de acoso laboral y, adicionalmente, su defensa se basó en desvirtuar lo señalado en la normativa que rige el asunto, más no en intentar demostrar que hubo justa causa para el despido.

Acude entonces al presente trámite con el fin de que se amparen sus derechos fundamentales y para efectivizar la medida, solicita que se deje sin valor y efecto la providencia proferida el 16 de noviembre de 2017 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, para que en su lugar, se emita nueva decisión bajo los lineamientos del proceso especial.

LA SENTENCIA IMPUGNADA

La Sala de Casación Laboral señaló que el Tribunal demandado, de manera acertada indicó era procedente la indemnización contemplada en el numeral 2º del artículo 10º de la Ley 1010 de 2006, pues pese a que la empresa demandada, hoy accionante, adujo que existió una justa causa para la terminación del contrato, lo cierto es que ello no se acompasa con el objetivo de la mencionada norma, que busca resarcir el daño causado a quien fue víctima de acoso laboral por parte de su empleador.

Precisó que la Ley 1010 de 2006 busca la protección del derecho al trabajo, mediante la prevención y corrección de las acciones que impiden el desarrollo de tal garantía, pero siendo el proceso especial de acoso laboral una causa que se tramita en forma expedita, debido al carácter preventivo de la conducta que se sanciona, «no es dable, adelantar un análisis y raciocinio propio de un proceso ordinario, pues tal aspiración conlleva un estudio pormenorizado y específico del asunto, de acuerdo a las reglas propias de las causas que revisten una indemnización de ese tipo», esto es, el pago de lucro cesante y daños morales.

De acuerdo con lo anterior, resaltó que el cuerpo colegiado incurrió en un defecto

sustantivo, ya que la renombrada Ley no busca resarcir al trabajador víctima de acoso laboral con una indemnización plena de perjuicios, pues tal normatividad no contempla tales condenas, sino por el contrario, en caso de acreditarse las acciones constitutivas de acoso laboral, serán aplicables los correctivos establecidos en la misma.

En consecuencia, amparó el derecho al debido proceso de la empresa ANGLOPHARMA S.A. y ordenó:

[...] DEJAR SIN VALOR Y EFECTO el proveído de 16 de noviembre de 2017 y, en su lugar, ORDENAR a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, que en el término no superior de 10 días contados a partir de la notificación de esta sentencia dicte una decisión en atención a los lineamientos expuestos en la parte motiva de esta providencia.

LA IMPUGNACIÓN

El representante legal de ANGLOPHARMA S.A. señaló que el A quo debió extender los efectos del fallo, al proceso ejecutivo que se adelanta en su contra, razón por la que solicitó suspender el auto del 16 de febrero de 2018 mediante el cual el Juzgado 4º Laboral del Circuito de Pereira libró mandamiento de pago y ordenó la práctica de medidas cautelares.

Aseguró que los argumentos expuestos por la Sala de Casación Laboral y el Tribunal Superior de Pereira, al momento de interpretar el numeral 2º del artículo 10º de la Ley 1010 de 2006 vulneran el principio de legalidad, ya que el tenor literal es claro y no deja dudas respecto a que la conducta de acoso laboral se ha de sancionar como terminación del contrato individual de trabajo en 2 casos: 1) abandono del puesto y, 2) cuando haya dado lugar a la renuncia.

Adujo que tales autoridades, apelando al espíritu de la ley, agregaron un evento que el legislador nunca incluyó, es decir, alegando una interpretación amplia de la norma,

extendieron alcances que expresamente no fueron contemplados en ella, creando una tercera circunstancia que corresponde a la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, lo cual en su criterio reitera, es trasgresor del principio de legalidad, al desconocer el tenor literal de la Ley.

CONSIDERACIONES

1. Problema jurídico

Corresponde a la Corte determinar si la Sala Laboral del Tribunal Superior de Pereira vulneró el derecho al debido proceso de la empresa interesada, dentro del proceso especial de acoso laboral adelantado en su contra.

Para tal fin, se verificarán las causales de procedibilidad.

2. La procedencia excepcional de la tutela contra providencias judiciales

2.1. El artículo 86 de la [Constitución Política](#) establece que la acción de tutela tiene por objeto proteger de manera efectiva e inmediata los derechos fundamentales cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades y/o de los particulares, en los casos que la ley regula, siempre que el afectado no disponga de otros medios de defensa judicial.

La jurisprudencia ha sostenido que su prosperidad está atada a que se cumplan una serie de requisitos de procedibilidad, unos de carácter general, que habilitan su interposición, y otros de carácter específico, que apuntan a la viabilidad misma del amparo¹. De manera que quien acude a ella tiene la carga no sólo respecto de su planteamiento, sino de su demostración.

Así mismo, la Corte Constitucional superó el concepto clásico de «vía de hecho» y redefinió

la teoría de la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, estableciendo que ella es posible cuando con ocasión de la función jurisdiccional se configura alguna causal específica de procedibilidad, a saber: i) defecto sustantivo, orgánico o procedimental, ii) defecto fáctico, iii) error inducido, iv) decisión sin motivación, v) desconocimiento del precedente y, vi) violación directa de la Constitución.

2.2. Los presupuestos generales están satisfechos en el caso concreto toda vez que no existe ningún otro medio ordinario de defensa judicial efectivo y eficaz en cabeza de la empresa ANGLOPHARMA S.A.

Del mismo modo, es cierto que la solicitud de amparo debe ser utilizada oportuna, razonable, prudencial y adecuadamente, en el sentido de que una vez lesionado el derecho, o inminentemente amenazado, el agredido lo comunique al juez constitucional rápidamente, pero ello no significa que ese término deba responder a un criterio de inmediatez absoluto. En este caso, la providencia objeto de reproche fue emitida el 16 de noviembre de 2017 y la demanda de tutela fue presentada el 8 de marzo de 2018, es decir, luego de haber transcurrido tan solo 4 meses.

2.3. Por lo tanto, es procedente entrar a verificar si existe alguna actuación u omisión de la demandada capaz de afectar la vigencia efectiva de los derechos fundamentales de la accionante.

3. El caso concreto

3.1. En el presente asunto se observa que Mary Luz Puentes Ramírez promovió proceso especial regulado por la Ley 1010 de 2006 en contra de ANGLOPHARMA S.A. para que se declarara que fue objeto de acoso laboral por parte de su empleadora y, en consecuencia, que su contrato de trabajo terminó sin justa causa, razón por la que solicitó la indemnización contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y los perjuicios por lucro cesante y perjuicios morales.

El 17 de septiembre de 2017 el Juzgado 4º Laboral del Circuito de Pereira indicó estar en presencia de actos de acoso laboral, pero se abstuvo de imponer las sanciones reclamadas por la demandante, debido a que el vínculo había terminado.

Contra esa determinación las partes interpusieron recurso de apelación y el 16 de noviembre de 2017, la Sala Laboral del Tribunal Superior de esa ciudad la revocó parcialmente y, en su lugar, condenó a la parte accionante al pago de \$4.248.333 por concepto de indemnización por despido injusto, \$2.040.000 por lucro cesante, \$10.000.000 por perjuicios morales y multa de 8 SMLMV a favor del Consejo Superior de la Judicatura.

3.2. Tal como lo refirió el A quo, razón le asistió al Tribunal demandando cuando señaló que el numeral 2º del artículo 10º de la Ley 1010 de 20062 debe ser estudiado más allá de las circunstancias taxativas que trae tal norma, teniendo en cuenta que:

[...] tal interpretación de la norma resulta a todas luces corta, frente a la realidad y la situación que mediante la ley se pretende conjurar, en efecto, la Ley 1010 de 2006 busca la prevención, corrección y sanción del acoso laboral, lo que necesariamente implica que cuando se observa la comisión de conductas constitutivas de acoso laboral, las mismas deben pensarse conforme al artículo 10 citado y no solamente puede entenderse que la sanción señalada en el ordinal segundo de la norma se aplique cuando hay una renuncia o abandono del cargo inducida por los actos de acoso laboral -despido indirecto-, sino que es forzoso colegir que también cuando amparado en esos mismos hechos constitutivos de acoso laboral se trata de justificar un despido por el empleador, si bien la norma no contempla esa hipótesis y existe una actividad del trabajador, no puede limitarse su rayo de acción únicamente a pensar el despido indirecto, pues ello desconocería la teleología de la norma, prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y se cohonestaría la comisión de este tipo de conductas por el empleador, pues se verían amparados por esta interpretación, también, tal discernimiento desconoce la dualidad de finalidades que tiene la sanción que son, de un lado castigar la comisión de una conducta que transgrede el ordenamiento

normativo y por otro, desestimular la repetición de tal conducta, tanto por quien la cometió como por los demás miembros de la sociedad. [Subrayas fuera de texto].

La Sala considera que la autoridad judicial accionada de manera acertada señaló que era procedente la indemnización establecida en esa disposición, pues aunque ANGLOPHARMA S.A. manifestó que existió una justa causa para la terminación del contrato, también lo es que ello no está acorde con el objeto de la renombrada ley que busca resarcir el daño causado a quien fue víctima de acoso laboral por parte de su empleador.

Sobre ese aspecto, el máximo órgano de la justicia ordinaria en materia laboral, al decidir el presente asunto en primera instancia indicó:

[...] nada hay que censurarle al Colegiado encausado, teniendo en cuenta que es procedente dar una interpretación amplia al artículo 10.º de la Ley 1010 de 2006, en el sentido de que si se sanciona al empleador que con ocasión del acoso laboral que este ejerce sobre su trabajador, origina su renuncia o su abandono del cargo, es menester penarlo cuando alude una «justa causa» para despedir a quien prestó servicios a su favor, pese a la zozobra y el desasosiego de estar siendo acosado laboralmente.

Por lo anterior, es claro que la parte actora busca cuestionar el raciocinio jurídico de la jurisdicción laboral y, con ello, protestar por el sentido de la decisión adoptada por ese aspecto.

3.2. De otro lado, la Corte considera que razón le asistió al A quo cuando señaló que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Pereira incurrió en un defecto sustantivo, al ordenar el pago del lucro cesante y de los daños morales, pese a que en el proceso especial que regula la Ley 1010 de 2006 no se encuentran previstas tales condenas.

3.3. Finalmente, el representante de la firma recurrente considera que el fallo de primera instancia debió extender sus efectos al proceso ejecutivo que se adelanta en su contra.

Tal y como lo señaló la Sala de Casación Laboral, tal pretensión debe ser despachada en forma desfavorable, por cuanto:

[...] al haber sido nulitada la decisión emitida el 16 de noviembre de 2017 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, por sustracción de materia, quedan sin efectos todas las actuaciones posteriores, máxime si se tiene en cuenta que el título ejecutivo que sirvió de sustento para iniciar el proceso ejecutivo fue declarado nulo, de allí que no se hace necesario pronunciarse respecto a esa petición, pues tal consecuencia resulta implícita en la orden dictada por esta Sala en la sentencia de tutela. [ATL798-2018].

De acuerdo con lo anterior, es claro que no es procedente pronunciarse al respecto, pues al haberse ordenado la nulidad de la sentencia que sirve de título ejecutivo, resulta evidente que es inviable proseguir con la fase de ejecución de dicha providencia.

Así las cosas, la parte accionante tiene la posibilidad de solicitar la nulidad del proceso ejecutivo adelantado en su contra, en virtud de la sentencia de tutela que anuló la sentencia que sirve de título de la obligación.

Por las razones anotadas, se ratificará el fallo.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión de Tutelas No. 1 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

RESUELVE

Primero. Confirmar la sentencia impugnada.

Segundo. Disponer el envío de las diligencias a la Corte Constitucional, para la eventual

revisión de los fallos proferidos.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Eyder Patiño Cabrera

Luis Guillermo Salazar Otero

Nubia Yolanda Nova García

Secretaria

1 Sentencias C-590 de 2005 y T-332 de 2006.

2 TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

[...]

2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.